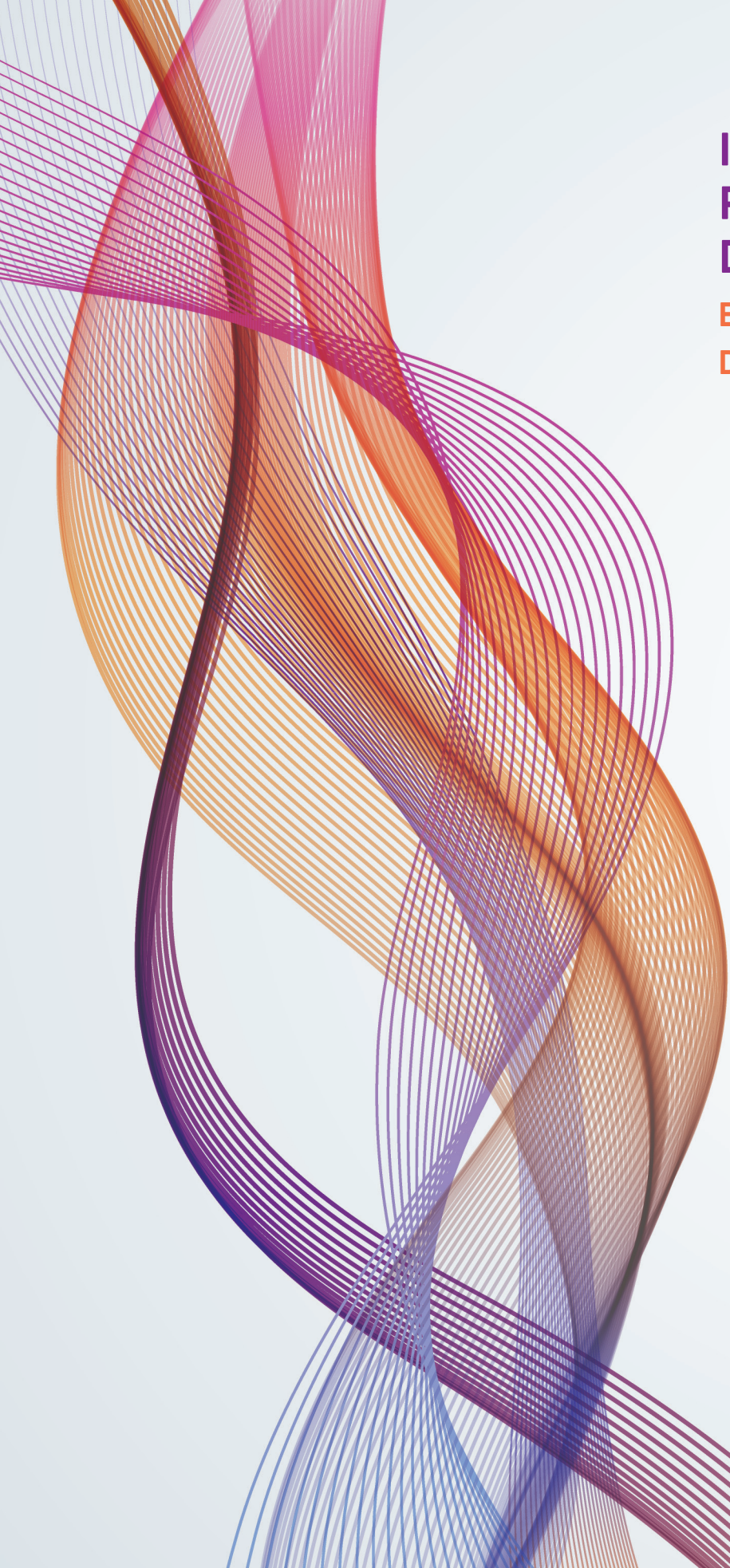




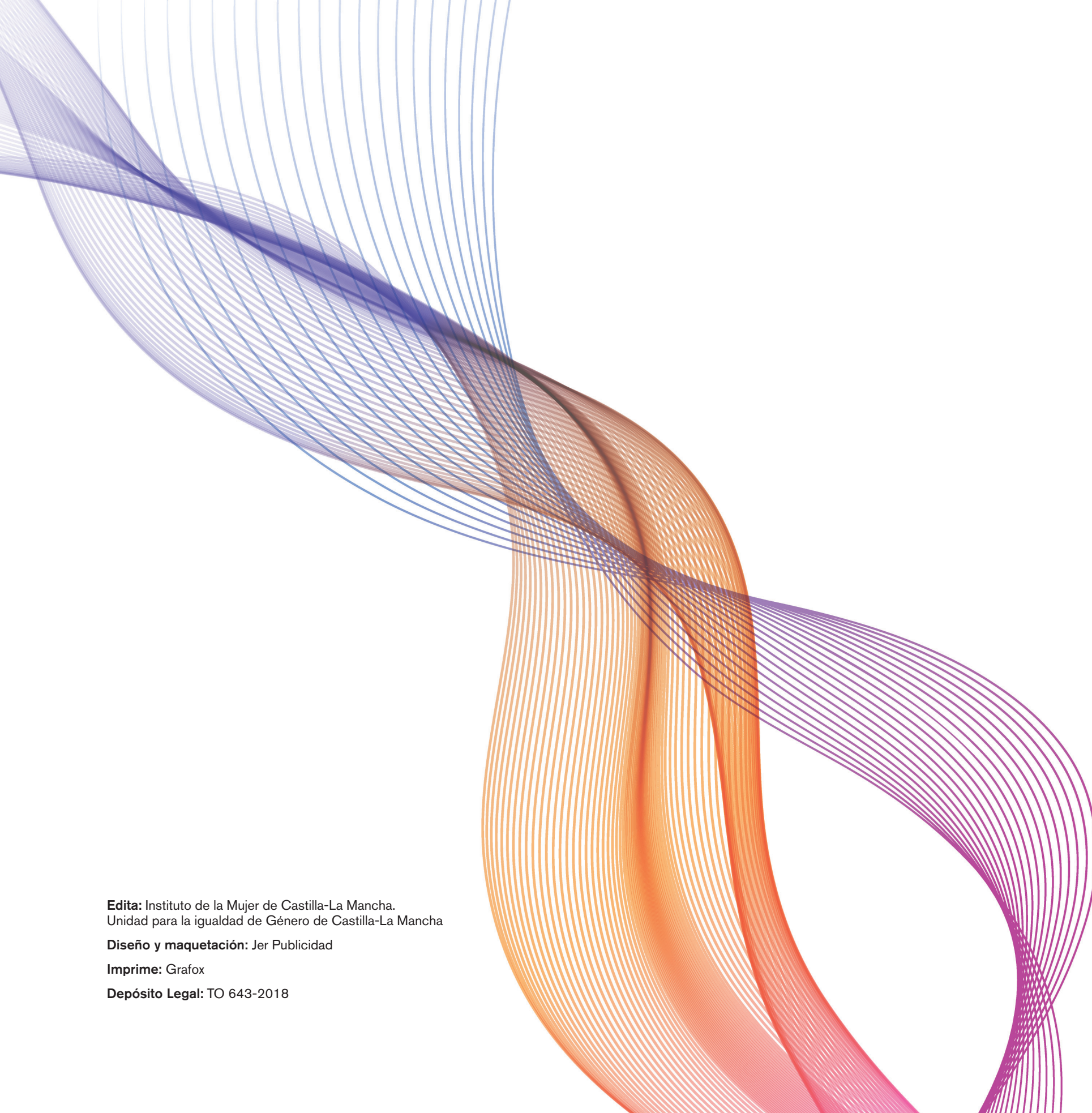
II PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE CASTILLA-LA MANCHA

2019-2024

**II PLAN ESTRATÉGICO
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE CASTILLA-LA MANCHA
2019-2024





PRÓLOGO

En Castilla-La Mancha la batalla por la igualdad entre mujeres y hombres ha sido constante desde los primeros años de autonomía, y han sido varios los momentos históricos en los que esta tierra ha sabido ir una marcha por delante que el resto de España. La región fue pionera en legislar contra la violencia de género y en esta legislatura, hemos vuelto a mostrar senderos nuevos hacia la igualdad real en el terreno político, dando entrada en el Consejo de Gobierno, de manera permanente con voz y voto, al Instituto de la Mujer, ampliando el campo de protección y mejorando la norma con la nueva Ley para una Sociedad Libre de Violencia de Género, impregnando de perspectiva de género y medidas de acción positiva hacia las mujeres cuantas normas y programas de ayudas y subvenciones que así lo permitieran, o recuperando la acción social mediante la implementación de recursos de la red de prevención, atención e intervención ante la desigualdad, teniendo en cuenta a las entidades que luchan por vivir en libertad e igualdad.

Muchas de estas acciones son fruto de la planificación que supuso el I Plan Estratégico de Igualdad, cuyo desarrollo tuvimos que reactivar desde nuestra llegada al Gobierno a causa del parón que supuso la anterior legislatura, pero los tiempos exigen nuevos enfoques, nuevas maneras de entender la igualdad como un objetivo que puede y debe ser asumido en todos los ámbitos de la gobernación de la Comunidad Autónoma. Podemos y debemos aplicar la transversalidad de las políticas de igualdad en todas las facetas de Gobierno y aprovechar a favor de una sociedad más justa la auténtica revolución que pusieron en marcha mujeres de toda España el pasado 8 de marzo de 2018, que marcó claramente un antes y un después.

Nace así el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024, con una clara voluntad de consolidar los muchos avances experimentados en la región gracias a los planes anteriores y de asentar una nueva manera de entender la gestión pública impregnándola de perspectiva de género, porque aún nos queda mucha tarea por delante hasta lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el terreno laboral, familiar, social y anímico mediante la educación, la protección, las acciones positivas para favorecer la incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de la vida económica, cultural y social, y también en la gestión política e institucional; combatiendo la realidad de la violencia estructural contra las mujeres y, sobre todo, asumiendo que todo ello exige una implicación, un liderazgo, un impulso de las mujeres castellano-manchegas.

Edita: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
Unidad para la igualdad de Género de Castilla-La Mancha

Diseño y maquetación: Jer Publicidad

Imprime: Grafox

Depósito Legal: TO 643-2018

Para ello este Plan se estructura en 7 ejes en torno a los cuales se desarrollan 30 áreas estratégicas que se deberán traducir a lo largo del periodo en un total de 112 medidas. Es, por tanto, algo más que un catálogo de ideas y principios, mucho más que una declaración de intenciones. Es toda una propuesta programática que plantea acciones a medio plazo y que excede los plazos que ponen límite a las legislaturas presente y futura.

El primero, ya apuntado, entiende la necesidad de dotar a la gestión pública de perspectiva de género. Lo estamos haciendo, pero hay que profundizar, hay que impregnar de lucha por la igualdad todas las acciones públicas.

El segundo eje apunta a la necesidad de que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida familiar. Para ello hay que avanzar en materia de conciliación laboral, de corresponsabilidad de los varones para con las tareas de cuidados, pero también de oportunidades de incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad, porque la autonomía económica es la base de la libertad de elección ante muchas disyuntivas.

Como por ejemplo, la violencia de género. Es el tercer eje sobre el que gira gran parte de un Plan que no funcionará del todo mientras no erradiquemos la violencia constante que sufren miles y miles de mujeres, y que solo parece visibilizarse cuando llegan a morir a manos de sus parejas.

Avanzando contra la violencia, logrando la incorporación de la mujer al terreno laboral merced a las acciones transversales de los gobiernos, la igualdad no será efectiva si no favorecemos el empoderamiento de las mujeres a nivel individual y colectivo. Este eje busca que la igualdad sea un logro de toda la sociedad, pero sobre todo, de las mujeres, que han de verla y defenderla como una conquista, no como algo otorgado.

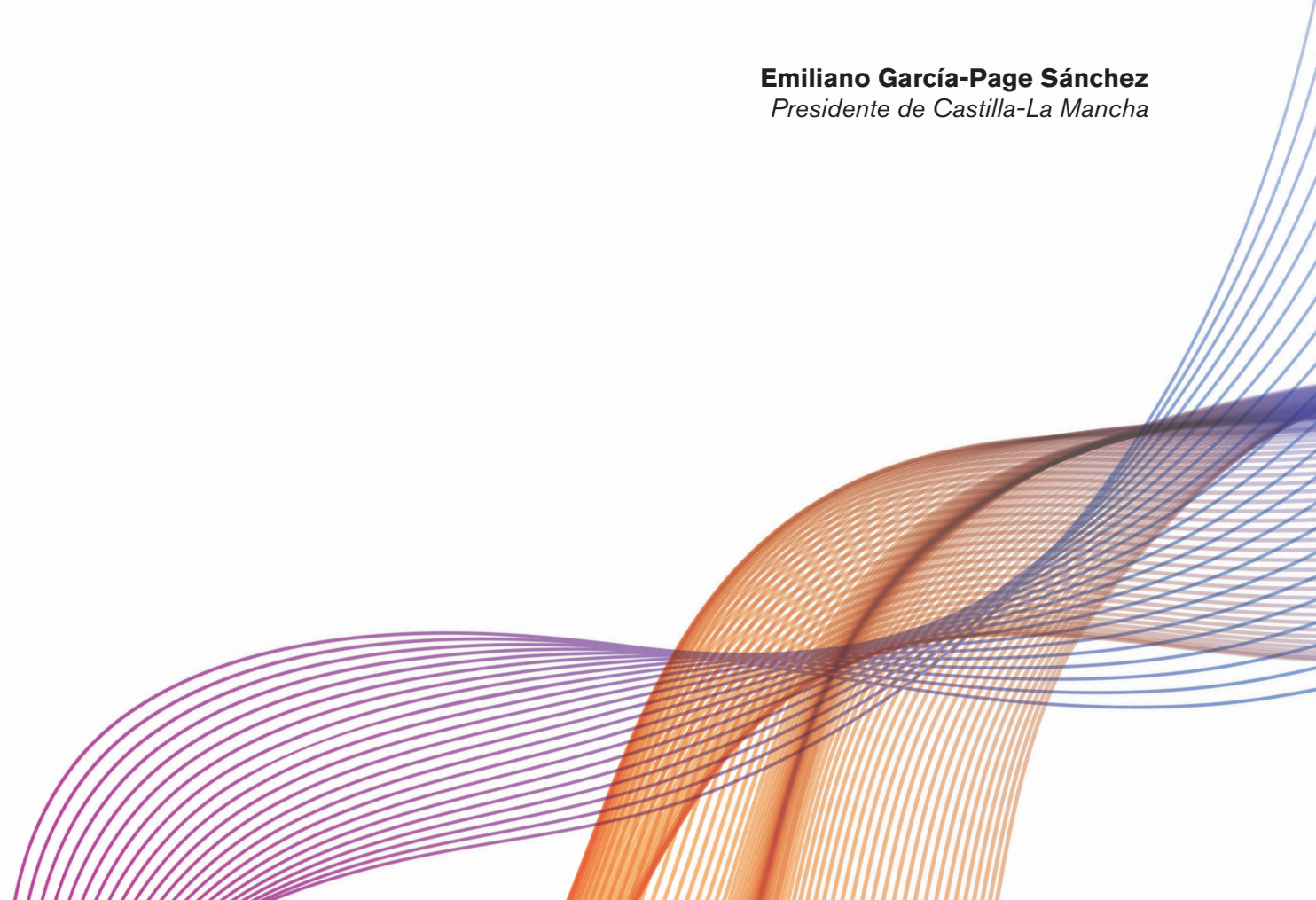
Y para ello hay que trabajar a fondo en el terreno de la educación. Queremos centrar nuestros esfuerzos en concienciar sobre la igualdad, el empoderamiento y la erradicación de la violencia en los centros educativos; lograr que desde el ámbito de la educación se pueda identificar y prevenir la violencia machista mediante el valor superior de la igualdad, la resolución pacífica de conflictos, las habilidades sociales, la convivencia inclusiva, etc., para que las próximas generaciones tengan ya mucho camino avanzado.

La salud es otra de las grandes áreas donde debemos incidir si buscamos la igualdad real y efectiva. El sexto eje del plan busca mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres castellano-manchegas, abordando todas las facetas que inciden en ello, y analizando aquellos factores que agravan las diferencias, que aumentan el riesgo de maltrato o discriminación.

Y por último, todo ello debe ser deslocalizado, porque no podemos centrarnos en los grandes núcleos de población. Avanzar en la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el mundo rural será una de las mejores maneras de unir en una sola acción dos grandes preocupaciones para muchas regiones españolas: el despoblamiento, la discriminación y dificultad de cambios en el medio rural, y el necesario papel de liderazgo de las mujeres, en un mundo donde la carga social, las barreras y la mentalidad ahondan todas las brechas.

En definitiva, ciento doce actuaciones que han de impregnar toda la acción social y política del Gobierno de Castilla-La Mancha, contagiando e ilusionando a la sociedad en el objetivo constitucional de la igualdad plena de todas las personas sin distinción de género, dan forma a un auténtico plan, a una estrategia firme, para los próximos cinco años. Porque en cuestiones de igualdad no todo da igual.

Emiliano García-Page Sánchez
Presidente de Castilla-La Mancha



INTRODUCCIÓN AL II PEICLM

La igualdad entre mujeres y hombres es considerada un signo indiscutible de calidad democrática, al tiempo que constituye una meta indispensable para lograr un verdadero desarrollo sostenible, tal y como marca la conocida como Agenda 2030 de las Naciones Unidas, con la que el Gobierno de Castilla-La Mancha se encuentra comprometido.

Los logros obtenidos en materia de igualdad de género, impulsados principalmente por el movimiento feminista y ante los cuales no ha permanecido ajena la JCCM, han provocado importantes transformaciones sociales favorables a las mujeres, habiendo estado nuestra comunidad autónoma en muchas ocasiones a la vanguardia de todos esos procesos de cambio, como ya sucedió en 2001 con la Ley de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas y más recientemente, con la Ley para una Sociedad Libre de Violencia de Género aprobada en 2018.

Para poder combatir eficazmente la desigualdad estructural que discrimina a las mujeres y que perjudica a la sociedad en su conjunto, siendo la violencia machista en cualquiera de sus manifestaciones la expresión más cruel y dramática de esas desigualdades, es necesario entender los resortes que la sustentan, como también su multidimensionalidad. Los estereotipos y roles de género establecen una posición de desventaja para las mujeres, por ello es preciso identificar la concurrencia de circunstancias que refuerzan y fortalecen las desigualdades y que producen las denominadas discriminaciones múltiples. De ahí la pertinencia de la aplicación de un doble enfoque de ruralidad y discapacidad al presente Plan Estratégico.

Además, hemos de ser conscientes de que nuestras intervenciones como administración pública pueden contribuir a la erradicación de dichas desigualdades, pero también a reproducirlas y legitimarlas, pues la igualdad conquistada no es causa ni consecuencia de un fenómeno social espontáneo, ni tampoco del mero transcurrir del tiempo. Requiere de voluntad política, herramientas técnicas y presupuestarias y personas y organismos comprometidos con el cambio social.

En septiembre de este año se cumplirán veintitrés años de la celebración en Pekín de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, la cual congregó a miles de mujeres procedentes de todos los lugares del mundo e ideologías compatibles con la democracia, la paz y la igualdad. En ese encuentro se consagró la estrategia de transversalidad de

género como un instrumento idóneo para que todos los niveles sociales, tanto verticales como horizontales, y especialmente aquellos relacionados con la toma de decisiones, se vean calados por el principio de igualdad de género.

Tras muchos meses de trabajo en colaboración con personas expertas, profesionales, asociaciones de mujeres y entidades feministas para la evaluación del anterior plan estratégico (que ya estuvo precedido de cuatro planes de igualdad) y la elaboración de uno nuevo, se consolida y refuerza la incorporación de la transversalidad de género a las políticas públicas de Castilla-La Mancha a través del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2019-2024).

Este II PEICLM recoge a través de sus ejes, áreas y medidas la planificación estratégica y transversal conducente a una situación de equidad entre ambos sexos. También incorpora conceptos relacionados con la violencia sexual y otras violencias machistas, la infame mercantilización del cuerpo de las mujeres y, más en positivo, el empoderamiento femenino o las nuevas masculinidades, que se suman a otros términos sobre los que todavía es preciso seguir profundizando, como la democracia paritaria o la corresponsabilidad en las tareas de cuidados.

Conviene no olvidar que el género es un concepto que va más allá del de mujer, de manera que para poder superar los múltiples obstáculos del patriarcado que da soporte al machismo, resulta adecuado actuar tanto con las mujeres como con los hombres, a través de la autonomía, la participación y el empoderamiento, y también del fomento de nuevas masculinidades, rompiendo así con el modelo masculino hegemónico.

Así pues, ante de la reacción virulenta que con preocupación observamos por parte de algunos sectores ultrareaccionarios frente a las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, es decir, frente a las políticas feministas, debemos manifestar con contundencia que nadie con convicciones democráticas profundas y un mínimo conocimiento técnico de lo que dichas políticas implican puede oponerse cabalmente a las mismas.

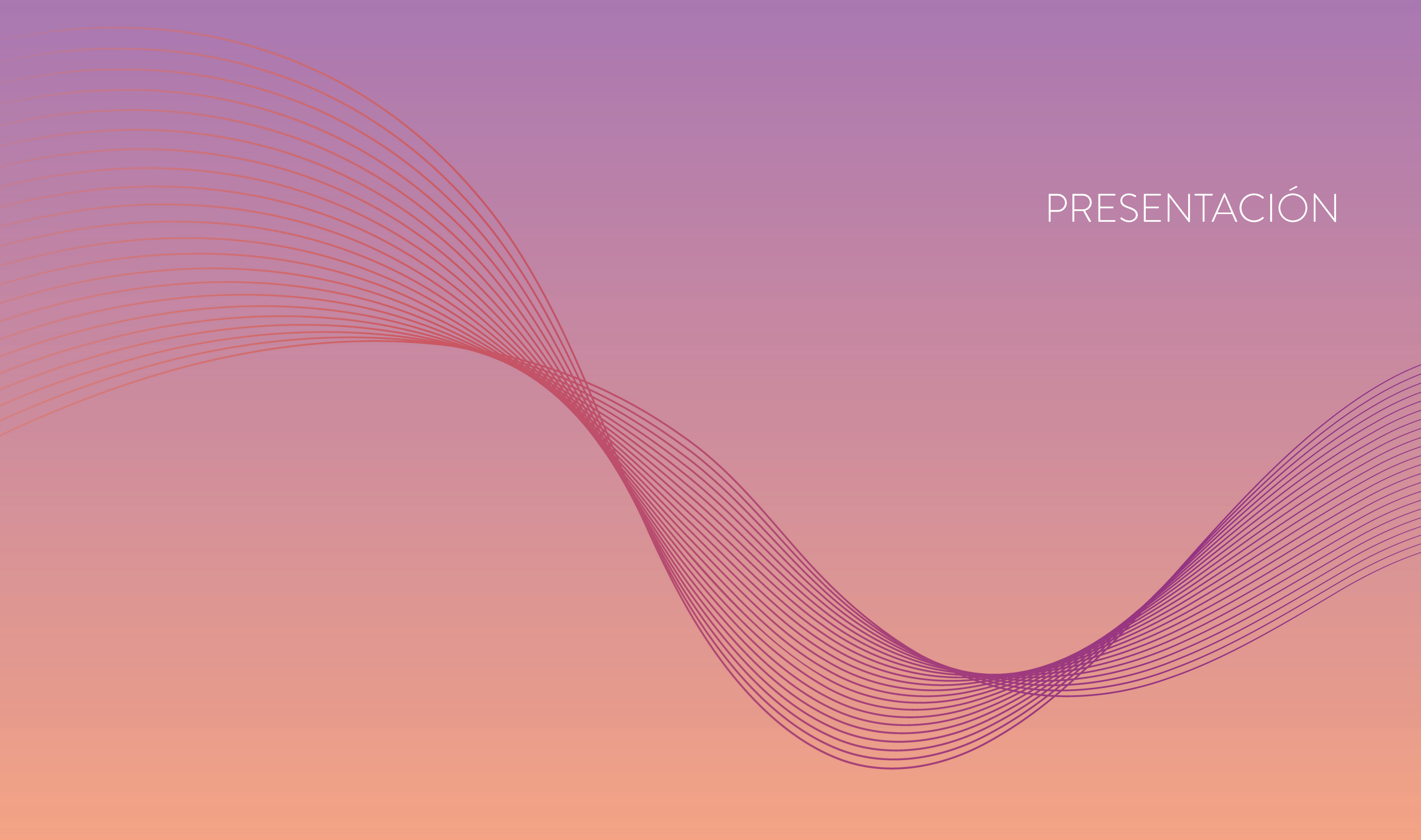
Para finalizar, quisiera insistir en la relevancia que tiene la concienciación social en torno a las desigualdades basadas en el género para aumentar nuestra capacidad como sociedad a la hora de identificarlas, visibilizarlas y disolverlas. En este sentido, la coeducación no es un paso eludible, pues no hay nada más alejado del adoctrinamiento y más cercano a la libertad que educar en igualdad.

Araceli Martínez Esteban
*Viceconsejera y Directora del Instituto
de la Mujer de Castilla-La Mancha*



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	09
CAPÍTULO 1. EVALUACIÓN DEL I PEICLM 2011-2016 E IDENTIFICACIÓN DE NUEVOS RETOS.....	15
CAPÍTULO 2. PROCESO DE ELABORACION DEL PEICLM 2019-2024.....	27
CAPÍTULO 3. ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL PEICLM 2019-2024.....	31
EJE 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	36
EJE 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO	48
EJE 3. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	59
EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	69
EJE 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD	78
EJE 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD	90
EJE 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL.....	101
CAPÍTULO 4. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEICLM 2019-2024.....	111
CAPÍTULO 5. SISTEMA DE GOBERNANZA	117
ANEXO I. PROPUESTA DE ASPECTOS A EVALUAR DEL PEICLM 2019-2024.....	125
ANEXO II. MODELO DE FICHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LAS ACCIONES PREVISTAS EN MATERIA DE IGUALDAD	141



PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

El presente Plan Estratégico pretende dar continuidad a las líneas iniciadas en anteriores planes, fundamentalmente la consolidación de la transversalidad, y a la vez incorporar nuevas líneas de las políticas de igualdad de género, que den respuesta a la realidad actual en la que se encuentran las mujeres castellano-manchegas.

Este nuevo plan se fundamenta en el amplio acervo legal, normativo y en los estudios de conocimiento científico de género existentes, así como en los avances conquistados a través de los anteriores planes, y cuenta con el compromiso institucional y el respaldo social de la política autonómica en materia de igualdad de género.

Si bien es cierto que existe una creciente conciencia y reconocimiento de la igual dignidad, naturaleza y derechos fundamentales que asisten a mujeres y hombres, aún quedan importantes obstáculos que impiden que nuestra sociedad siga avanzando para alcanzar una auténtica cohesión social, basada en una convivencia justa y pacífica, y en el bienestar social y ético, que conlleva el respeto e igualdad entre todas las personas, y en concreto entre mujeres y hombres.

La igualdad de género, incluida la lucha contra las discriminaciones por razón de sexo, es signo de democracia, cultura paritaria, buen gobierno y desarrollo sostenible, y tiene un importante recorrido en la agenda de las políticas públicas de la comunidad autónoma, que han promovido en la región las estrategias precursoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ámbito internacional y nacional.

La igualdad es un principio de justicia social, un derecho humano universal, lo que conduce a la necesidad de elaborar e integrar las políticas de igualdad en el marco de la protección y la promoción de los derechos humanos. Y como consecuencia implica la revisión de cualquier tradición cultural o social que afecte negativamente al pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres.¹

El movimiento feminista ha tenido siempre como objetivo explícito poner fin a una de las desigualdades más universales, primarias y estructurales existentes. La acción del movimiento feminista, de las personas que trabajan por la igualdad en sus entornos públicos y privados y de los poderes públicos, ha permitido avances y logros importantes y ha supuesto que la igualdad de género haya permeado en las leyes y también en los valores de un importante segmento de la población. El avance hacia sociedades más igualitarias junto con la progresiva aceptación de los marcos de interpretación desarrollados por el movimiento feminista explica, en buena medida, la deslegitimación de la violencia contra las mujeres y su reconceptualización como un problema social.²

¹ Consejo de Europa. Estrategia de Igualdad de género 2018-23. Disponible en: <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

² Ana de Miguel. El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación: el caso de la violencia contra las mujeres.

El **feminismo** se ha articulado históricamente desde dos tipos de prácticas fundamentales, que son dos formas de intervención sobre la realidad: “la deslegitimación del entramado conceptual patriarcal o la redefinición de la realidad y el activismo en tomo al conjunto de reivindicaciones que de ahí se deriva.”³

Por un lado, la teoría feminista, como teoría crítica de la sociedad, tiene entre sus fines “conceptualizar adecuadamente como conflictos, y producto de unas relaciones de poder determinadas, hechos y relaciones que se consideran normales o naturales, en todo caso, inmutables.” Una de las aportaciones más importantes de la teoría feminista es el impulso del concepto de género que se define como “las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”⁴, frente al sexo, que alude a las características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. La adopción del género como categoría de análisis ha permitido comprender cómo la diferencia (biológica) se convierte en desigualdad (económica, social y política) entre mujeres y hombres a partir de unas relaciones de poder jerarquizadas en las que las mujeres han estado históricamente subordinadas a los hombres. El hecho de que las desigualdades entre mujeres y hombres sean socialmente construidas y no biológicas supone que son susceptibles de alterar y transformar. En este sentido, la teoría feminista cuestiona la realidad patriarcal y articula una propuesta alternativa: una sociedad igualitaria, beneficiosa para mujeres y hombres.

Por otro lado, las reivindicaciones feministas han promovido una serie de cambios institucionales, legales, políticos y económicos de enorme importancia, equiparando a mujeres y hombres en derechos y visibilizando las relaciones de poder que, en el ámbito público y privado, configuran el sistema social en el que vivimos.

Si bien los avances son visibles y la condición jurídica de la mujer ha mejorado inequívocamente en las últimas décadas, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres todavía es un reto por conseguir. La brecha de género y las barreras estructurales persisten en muchos ámbitos, circunscribiendo a mujeres y hombres a roles tradicionales, y limitando las oportunidades que tienen las mujeres para ejercer derechos fundamentales. Por ello, es necesario seguir implementando políticas que corrijan los desajustes que producen los distintos puntos de partida que mujeres y hombres tienen en la sociedad, fruto de siglos de desigualdad.

El movimiento de los derechos de la mujer ha tenido que luchar durante decenios para persuadir a la comunidad internacional de que la violencia contra las mujeres es un problema de derechos humanos y no sólo un asunto privado en el que el Estado no debería intervenir. El hecho de colocar a la violencia contra la mujer en el marco de las violaciones de derechos humanos representa un importante cambio conceptual. Esta medida significa que las mujeres no están expuestas a la violencia de manera accidental o porque padecen alguna vulnerabilidad congénita, sino que esa violencia es el resultado de una discriminación estructural muy arraigada, que el Estado tiene la obligación de abordar. De modo que prevenir y afrontar la violencia contra las mujeres no es un acto caritativo. Se trata de una obligación jurídica y moral, que exige medidas y reformas de índole legislativa, administrativa e institucional.⁵

³ De Miguel Álvarez, A. (2003). El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación. El caso de la violencia contra las mujeres, Revista Internacional de Sociología (RIS), Vol. 61, N° 35, pp. 127-150. Disponible en: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/303/310>

⁴ Definición de género de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Disponible en: <http://www.who.int/topics/gender/es/>

⁵ Naciones Unidas. Derechos Humanos. Disponible en: www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/VAW.aspx

En el proceso de lucha por los derechos de las mujeres como derechos humanos, tienen especial trascendencia las iniciativas para erradicar la discriminación hacia las mujeres de la Organización de Naciones Unidas, destacando la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres* de 1979 y las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer.

La *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Pekín (1995), marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. En esta Conferencia se adoptaron dos documentos, la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, que establecen objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en distintos ámbitos.

Más recientemente, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 25 de septiembre de 2015 una Resolución sobre la agenda para el desarrollo titulada *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. La Agenda 2030 consta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), siendo el quinto “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.



Dentro del marco de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos que recogen el *Tratado de la Unión Europea* (TUE), firmado en Maastricht en 1992, y la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* (2000). Además, el *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* (TFUE), aprobado en 1957, también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres e integrar la dimensión de género en todas sus acciones. Asimismo, los tratados, las directivas, las decisiones y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia han configurado una extensa doctrina sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

El Consejo de Europa, que aprobó el *Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*, firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011, y que tiene entre sus objetivos la defensa de los derechos humanos y la búsqueda de soluciones comunes a los problemas a los que se enfrenta la sociedad, tales como la discriminación de las minorías, la xenofobia, la intolerancia, la trata de seres humanos y la violencia hacia los niños y las niñas, propone en la Estrategia de Igualdad de Género 2018-23 los siguientes objetivos estratégicos:

- Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.
- Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.
- Garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la justicia.
- Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.
- Proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.

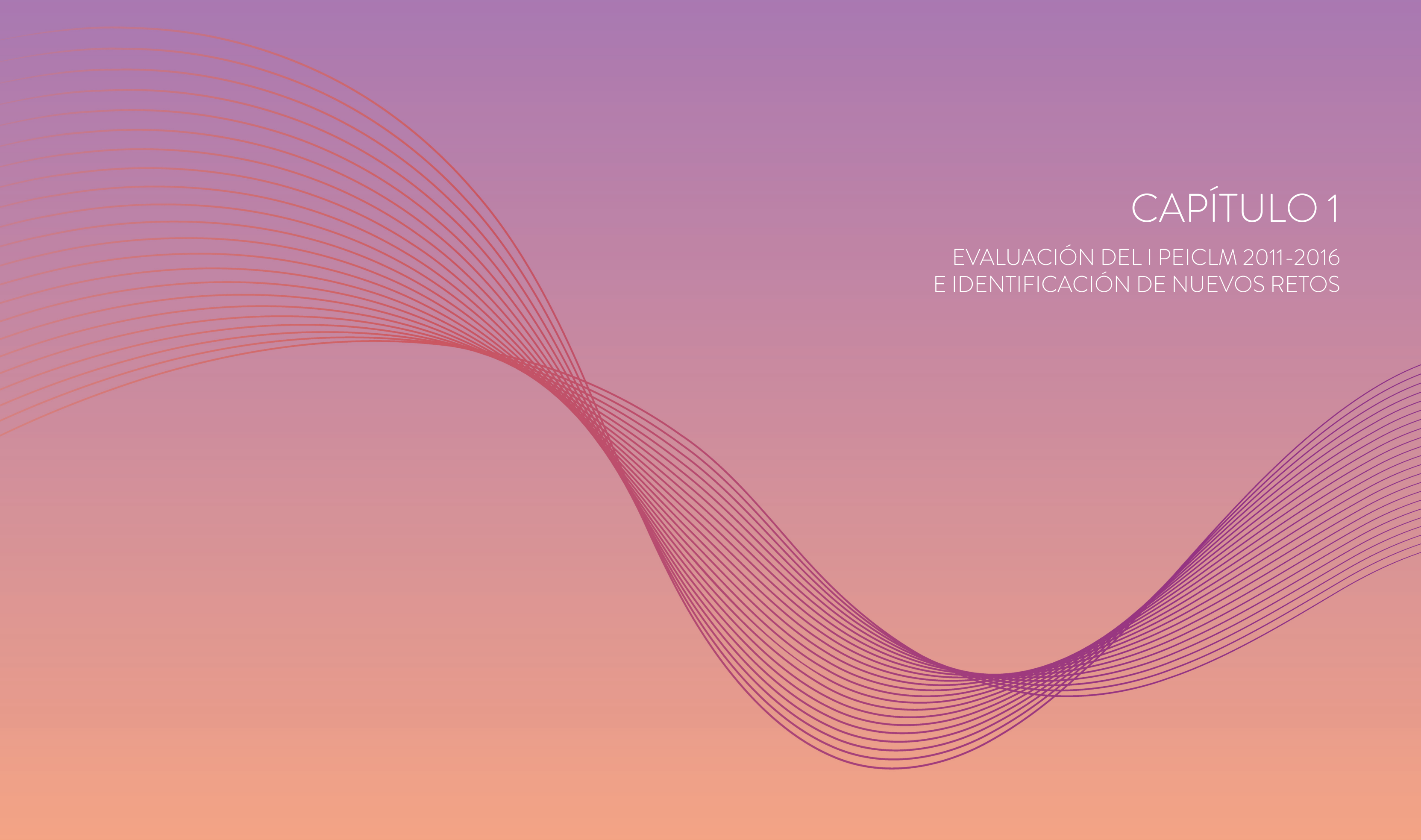
En España, la Constitución consagra, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14). Las leyes que aportan un marco normativo de calado a las políticas de igualdad son la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas de acción positiva, eficaces y ejecutivas, dirigidas a erradicar las situaciones de discriminación que por razón de sexo sufren las mujeres y evitar todos aquellos obstáculos que impiden lograr una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en el ámbito público y privado. A estos efectos, el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha determina que “la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política”.

Y para regular y hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla-La Mancha, las Cortes aprobaron la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres, correspondiendo al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, como organismo de igualdad que tiene entre sus fines, conseguir la igualdad real y efectiva de la mujer y el hombre en todos los ámbitos de la vida, ser el instrumento del que se valdrán las administraciones públicas de Castilla-La Mancha para establecer medidas concretas que favorezcan la participación y la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política de Castilla-La Mancha, todo ello de acuerdo con la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación de este organismo autónomo, y la modificación de esta norma (Ley 5/2008, de 12 de junio) que comportó un nuevo impulso a las políticas de igualdad y permitió afrontar el reto de incorporar el principio de transversalidad en todas las políticas del gobierno regional.

El compromiso de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con la igualdad de género ha llevado no sólo a elaborar leyes sino a organizar y planificar las actuaciones necesarias para hacer posible su cumplimiento, dando continuidad a las mismas a través de cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (desde 1990 hasta 2008), el I Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2011-2016 (prorrogado hasta 2018), y el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2019-24, desde su aprobación.





CAPÍTULO 1

EVALUACIÓN DEL I PEICLM 2011-2016
E IDENTIFICACIÓN DE NUEVOS RETOS

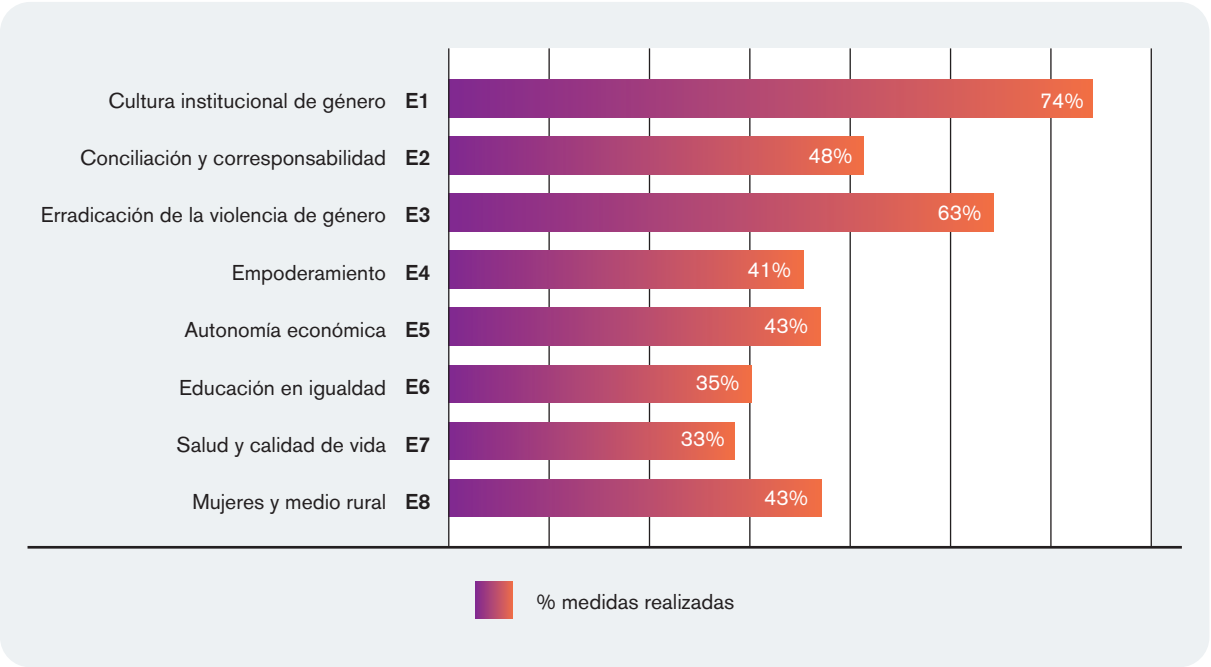
CAPÍTULO 1. EVALUACIÓN DEL I PEICLM 2011-2016 E IDENTIFICACIÓN DE NUEVOS RETOS

El *Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (2011-2016)*, prorrogado durante 2018, supuso un salto cualitativo respecto a los planes de igualdad anteriores. Nació con la vocación de abarcar todos los aspectos en los que se identificaron desigualdades de género y de poner en marcha medidas transversales que incorporasen la igualdad en todas las actuaciones que se llevasen a cabo por las consejerías del gobierno de Castilla-La Mancha.

Los datos que se indican en este capítulo corresponden exclusivamente con la evaluación de las actuaciones realizadas hasta 2016 inclusive.

Si bien la evaluación final del Plan muestra un 48,34% de medidas ejecutadas y una participación de las consejerías en su implementación limitada, se ha observado un notable impulso desde 2016, obteniéndose importantes avances en materia de igualdad.

Gráfico N° 1. Porcentaje de medidas realizadas por ejes PEICLM 2011-2016



Fuente: Informe de Evaluación PEICLM 2011-2016

Los avances se han desplegado en todos los ámbitos, aunque han sido más significativos en la implantación de una cultura institucional de género y en la erradicación de la violencia de género, tal y como muestra el gráfico. A continuación, se exponen de forma sintética los principales resultados y conclusiones obtenidos en cada eje o línea de intervención del *PEICLM 2011-2016*, en la evaluación final⁶, que no incluye las actuaciones posteriores realizadas durante los años 2017 y 2018, que se incorporan en el análisis de la situación de contexto de los ejes del presente PEICLM.

EJE 1. CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Se han observado avances en la incorporación del *mainstreaming* de género en el gobierno regional, en lo que se refiere a aspectos tales como la incorporación del impacto de género en la normativa y planes de actuación generales de la Administración regional e incorporación de la perspectiva de género en programas por parte de consejerías; un aumento de la representación paritaria en los órganos de la Administración regional (2015); o el fortalecimiento de la transversalidad de género a nivel local gracias a la labor realizada por los Centros de la Mujer en el territorio (reforzados desde 2015), cuyo impacto es muy positivo en la valoración realizada por las usuarias de estos.

Se han obtenido resultados en el conocimiento de la realidad de hombres y mujeres mediante la obtención de datos desagregados por sexo y la elaboración de estudios, en la comunicación institucional no sexista y en la formación en igualdad de género al personal de la Administración regional.

Sin embargo, para la consecución de una cultura institucional de género queda camino por recorrer: por el tipo de acciones que se han ejecutado (muchas de tipo normativo y procedimental), por la reciente realización de algunas de ellas (como las Unidades de Género, la Comisión de Igualdad o la introducción de cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública) y por la escasa implicación de la mayoría de las Consejerías en el Plan, se puede concluir que la transversalidad de género en el gobierno regional se encuentra en un estado todavía inicial.

No obstante, se percibe una buena perspectiva para consolidar lo que se ha desarrollado en estos años y seguir progresando en una cultura institucional de género mediante el impulso de las nuevas estructuras, como la Comisión de Igualdad, que permitirá asegurar la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos regionales, y la extensión de las Unidades de Igualdad de Género al resto de Consejerías (además de la consolidación de las ya existentes en la Consejería de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural y en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo). Asimismo, la nueva forma de trabajar que supone la incorporación de la perspectiva de

6 Instituto de la Mujer (Ed.) (2017). Evaluación Final del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2011-2016. Disponible en: http://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/sintesis_evaluacion_final_peiclm_2011-2016.pdf

género en la Administración pública debe acompañarse de una formación específica y de acciones de información y sensibilización, que permitan al personal de la Administración regional asumir el nuevo enfoque que tiene que aportar a su trabajo y disponer de las herramientas suficientes para llevarlo a cabo.

EJE 2. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Los avances en el eje Conciliación y corresponsabilidad están relacionados fundamentalmente con el mantenimiento de algunos de los servicios y recursos públicos que permiten la conciliación y con la ampliación de las medidas de conciliación dirigidas a empleadas y empleados públicos, a través de la flexibilización de los horarios de trabajo y la implantación del Teletrabajo.

Sin embargo, se han implementado en menor medida actuaciones de tipo más estratégico que permitan combatir la asignación tradicional de roles y estereotipos de género basadas en la división sexual del trabajo. Asimismo, han desaparecido en los primeros años del PEICLM las ayudas a la conciliación tanto para la población en general como para el personal de la Administración regional. No se ha podido valorar el impacto positivo de estas ayudas, que tenían un componente transformador al otorgar mayor cantidad cuando el peticionario era hombre.

No obstante, a pesar de que las mujeres siguen siendo las que en mayor medida solicitan ayudas económicas para la conciliación, los datos relativos a las excedencias por cuidados de menores y personas dependientes indican una tendencia hacia una sociedad más corresponsable:

- Las excedencias por cuidado de hijas e hijos en varones han aumentado un 3,46% en Castilla-La Mancha, en valores superiores a los del resto de España (2,15%).
- Las excedencias por cuidado de familiares en varones se han incrementado en un 5,14% en Castilla-La Mancha, casi 5 puntos porcentuales por encima del valor estatal, que se ha visto incrementado entre 2010 y 2015 en un 0,31%.

Para impulsar esta tendencia, será necesario asegurar y mejorar los recursos públicos para la conciliación, pero también conseguir la redistribución de las tareas domésticas y de cuidados, impulsando, por ejemplo, campañas de sensibilización para superar los roles tradicionales de género, tan arraigados en el mundo rural, acciones positivas que fomenten la implicación de los hombres en el ámbito de los cuidados y la puesta en valor del trabajo reproductivo y de cuidados como esencial para el sostenimiento de la vida.

Por otro lado, es necesaria la implicación de todos los agentes, públicos y privados, para implantar el nuevo modelo social. En este sentido, la Administración regional debe ser el motor que impulse los cambios en la organización del trabajo en las empresas, un aspecto que no se ha desarrollado de forma suficiente en estos años.

EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Los avances en materia de violencia de género han sido notables, siendo el Eje 3 uno de los más desarrollados del PEICLM. Se han trabajado especialmente los siguientes ámbitos:

- La atención integral a las víctimas de violencia de género, a través de los recursos que pone la Administración regional a disposición de las víctimas, destacando entre otros los Centros de la Mujer y los Recursos de Acogida. El trabajo de las y los profesionales de estos recursos ha podido tener un impacto positivo en la tendencia descendente en el porcentaje de mujeres castellano-manchegas que renuncian al proceso judicial.
- La prevención, sobre todo en la formación a profesionales de los diferentes servicios de atención a la población general, que pueden ser receptores de casos de violencia de género.
- El estudio de las causas y de los diferentes tipos de violencia, sobre todo en los dos últimos años, lo que ha llevado a dotarse de un nuevo marco legislativo que amplía conceptualmente las distintas violencias a las que se enfrentan las mujeres e incorpora las nuevas necesidades detectadas en los recientes estudios de investigación.
- Se ha iniciado y consolidado en los últimos años la intervención en la violencia sexual, prostitución y trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, mediante el estudio, la visibilización y la capacitación a profesionales.

También se ha trabajado la prevención en el ámbito escolar, las campañas de sensibilización dirigidas al conjunto de la sociedad, la visibilización, reconocimiento y atención específica de los y las menores expuestos/as a la violencia de género y la coordinación institucional para prevenir e intervenir en violencia de género. No se ha tratado el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El tratamiento de la violencia de género necesita recursos de apoyo integral a las víctimas y sus hijas e hijos, profesionales de los distintos ámbitos con formación y un conocimiento permanentemente actualizado sobre las distintas formas sobre las que se ejerce violencia hacia las mujeres. Pero para erradicarla, se han de poner mayores esfuerzos en la prevención desde edades tempranas y en la sensibilización de agentes y del conjunto de la sociedad.

EJE 4. EMPODERAMIENTO

Los avances en el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres en Castilla-La Mancha se han centrado fundamentalmente en tres aspectos:

- Asegurar su autonomía económica, especialmente a las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables.

- Visibilizar a las mujeres como sujetos activos de la historia, los deportes, el arte y la cultura.
- Fomentar el acceso y uso de las mujeres a las TIC, desarrollando acciones sobre todo en los últimos años. Según los indicadores de uso de internet, la presencia de las mujeres en este ámbito es cada vez mayor, lo que ha provocado la reducción de la brecha digital en las personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses (de 2,9 puntos en 2011 a 0,6 puntos en 2016) y en las personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses (de 6,3 a 5,0). Sin embargo, se ha incrementado en 4 puntos la brecha digital en el caso de las compras con internet.

Otros aspectos como el asociacionismo, el trabajo en red y la presencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones se han trabajado de forma puntual y, por tanto, se han obtenido escasos resultados.

Es indudable que la autonomía económica es un requisito fundamental para el empoderamiento, pero el empoderamiento de las mujeres necesita también del impulso de otros elementos que habrá que reforzar en los próximos años como son el asociacionismo de mujeres, a través de subvenciones para sus actividades y capacitación en incidencia social y política, el trabajo en red, la participación equilibrada en los espacios de poder y la creación de referentes mediante la visibilización de la participación de las mujeres en los distintos ámbitos. La ruptura de la brecha digital se perfila también como una línea de trabajo estable que hay que seguir manteniendo.

EJE 5. AUTONOMÍA ECONÓMICA

Los avances observados en el ámbito económico y laboral en función de las medidas que más desarrollo han tenido en el PEICLM están relacionados, sobre todo, con el emprendimiento femenino y también con el aumento de la empleabilidad de las mujeres, la incorporación y la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Es en estos ámbitos donde mayores resultados se han obtenido, coincidiendo con la cierta recuperación económica de los últimos años:

- Ha aumentado la tasa de actividad femenina, que ha pasado del 61,65% en 2010 al 66,19% en 2016.
- Se ha incrementado la tasa de empleo. Las mujeres castellano-manchegas ocupadas representan en 2016 el 47,47% de las mujeres en edad de trabajar, mientras que en 2010 suponían el 46,71%.
- En los años 2014, 2015 y 2016 se ha reducido la tasa de paro, hasta situarse en 2016 en 28,22%.

Sin embargo, la recuperación parcial del empleo de los últimos tres años es claramente masculina: el empleo de las mujeres ha crecido un 2,98% desde 2013, mientras que el de los hombres lo ha hecho en un 4,63%.

Se han iniciado acciones para reducir las desigualdades en el ámbito laboral, en lo relativo a la segregación profesional, vertical y horizontal, la brecha salarial y el empleo de calidad, pero no han sido suficientes, a tenor de los datos relativos al tipo de contratos y jornadas y a la diferencia salarial entre mujeres y hombres:

- La tasa de temporalidad se ha reducido ligeramente, ya que en 2010 el 28,7% de las mujeres asalariadas tenían un contrato temporal, pero la tasa de temporalidad de las mujeres sigue siendo más elevada (0,6 puntos) que la de los hombres.
- La jornada parcial sigue siendo femenina. El porcentaje de mujeres con jornada parcial ha aumentado en 1,8 puntos desde 2010.
- Aumento de la brecha salarial en 8 puntos desde el año 2008.

El Gobierno de Castilla-La Mancha aprobó un Plan Extraordinario por el Empleo en 2015 el cual ha destinado 224 millones de euros, para el periodo 2015-2017, para que 60.000 hombres y mujeres puedan volver al mercado laboral o ingresar en él por vez primera, de modo que no se queden fuera de la recuperación socioeconómica de la región. Dicho plan recoge acciones positivas para mujeres y en especial para aquellas víctimas de violencia de género.

Por tanto, en los próximos años se han de seguir impulsando acciones positivas que aseguren el acceso al empleo a todas las mujeres de la región, especialmente para aquellas que pertenecen a colectivos vulnerables y las que viven en las zonas rurales, pero los esfuerzos deben ir encaminados especialmente a eliminar las brechas de género del mercado laboral, fomentando un empleo de calidad y en colaboración con todos los agentes implicados.

EJE 6. EDUCACIÓN EN IGUALDAD

El eje Educación en igualdad, un eje estratégico para la prevención de la violencia de género, para la ruptura de roles y estereotipos y para la eliminación de las conductas sexistas y discriminatorias hacia la diversidad e identidad sexual, no ha sido suficientemente desarrollado.

Las medidas más implementadas han estado centradas en la prevención de la violencia de género e igualdad desde los centros educativos, siendo este el objetivo que mayor grado de ejecución ha tenido. En los demás ámbitos, las acciones son aisladas y los resultados, por tanto, escasos:

- Las acciones para una elección académica y profesional no sesgada incidiendo en la orientación no sexista e igualitaria han sido puntuales, lo que ha podido incidir en el aumento del desequilibrio entre hombres y mujeres en las disciplinas tradicionalmente segregadas por sexos en los estudios de Grado y Máster.
- Las medidas para visibilizar el papel que las mujeres han desempeñado y desempeñan en las distintas áreas del saber también se han implementado parcialmente.

- La colaboración entre las instituciones educativas y los organismos de igualdad a todos los niveles de actuación ha sido muy puntual, aunque se ha retomado en el último año de vigencia del PEICLM.

Asimismo, hay dos objetivos, relativos a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas educativas y en la formación universitaria, en los que no se ha desarrollado ninguna acción. Estos objetivos son estratégicos, ya que son los que permiten planificar la implantación de la coeducación en el sistema educativo.

Por tanto, será necesario el diseño de medidas para que la educación en igualdad se trabaje de forma transversal en todos los centros y etapas educativas, impulsando la coordinación institucional, el respeto a la diversidad, la creación de estructuras de igualdad e implicando a los distintos agentes que intervienen.

EJE 7. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Es un eje que se ha desarrollado poco, lo que indica que los esfuerzos y recursos no han sido suficientes para desplegar las medidas planificadas.

Se han observado avances en algunos aspectos como son:

- El trabajo en sensibilización, prevención y formación a profesionales.
- La salud sexual y reproductiva de las mujeres en aspectos como la atención, la sensibilización y la prevención. Los avances en sensibilización para prevenir embarazos no deseados y prácticas sexuales de riesgo han podido influir en la menor tasa de interrupciones voluntarias de embarazo de los últimos años, que se ha reducido en un 23,55% desde 2010.

En menor medida, se ha favorecido el acceso a los recursos, sobre todo los de atención sociosanitaria que atienden a mujeres con especiales dificultades, mayor y dependientes, y se ha procurado atender las cuestiones sanitarias que afectan de forma específica a las mujeres para romper con la visión androcéntrica de la cultura sanitaria.

Sin embargo, en el periodo de evaluación del I PEICLM no se ha trabajado la valoración del impacto de género en la salud, ni se ha potenciado la investigación de las enfermedades relacionadas con el sexo y el género femenino, ni se ha impulsado el desarrollo de las potencialidades y creatividad de las mujeres, por lo que tres objetivos se han quedado sin ejecución. En los próximos años se deberían desarrollar estas líneas de trabajo más estratégicas y de mayor impacto en la salud y calidad de vida de las mujeres.

EJE 8. MUJERES Y MEDIO RURAL

Los avances en el eje Mujeres y medio rural se han centrado en el incremento de la autonomía económica de las mujeres a través de acciones positivas y el impulso de la Titularidad Compartida y en la prevención de la violencia de género en el medio rural mediante acciones de sensibilización.

Se han desarrollado, actuaciones relativas a la sensibilización de la población sobre las necesidades específicas de las mujeres del medio rural, el empoderamiento, el acceso a las TIC y la corresponsabilidad.

Por lo tanto, hay que continuar generando oportunidades laborales para fijar la población en el territorio, apostando por la diversificación de la actividad económica y por un perfil de mujeres jóvenes, cualificadas y con iniciativa empresarial. Se debe seguir impulsando también la Titularidad Compartida de las explotaciones, una iniciativa con un gran potencial transformador de las desigualdades.

Por otro lado, la persistencia de los estereotipos de género, especialmente en municipios pequeños, se puede combatir con el fortalecimiento de los Centros de la Mujer y su empoderamiento en el territorio, un aspecto que no se ha desarrollado suficientemente en el Plan.

Por último, habría que asegurar el acceso y control de las mujeres sobre las TIC como forma de superar el aislamiento de algunas zonas rurales.

NUEVOS RETOS

La experiencia en el desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad ha permitido reconocer importantes avances y también ha aportado información sobre los retos existentes. Por ello, el nuevo PEICLM ha tenido en cuenta:

- Las amenazas externas para la consolidación de los procesos como el hecho de que las mujeres sean las grandes perdedoras de la globalización y de las crisis económicas que ponen en peligro el sistema de bienestar.
- Los cambios sociales y los efectos que están produciendo las políticas de igualdad y las nuevas y viejas resistencias que estos provocan. En este sentido, se habla de posmachismo, el cual se caracteriza por “usar mecanismos tal vez más sutiles, no tan abiertamente machistas, pero que inciden en la prórroga de una determinada concepción de lo masculino y lo femenino”.
- Los nuevos ámbitos de actuación que hay que abordar, tales como:



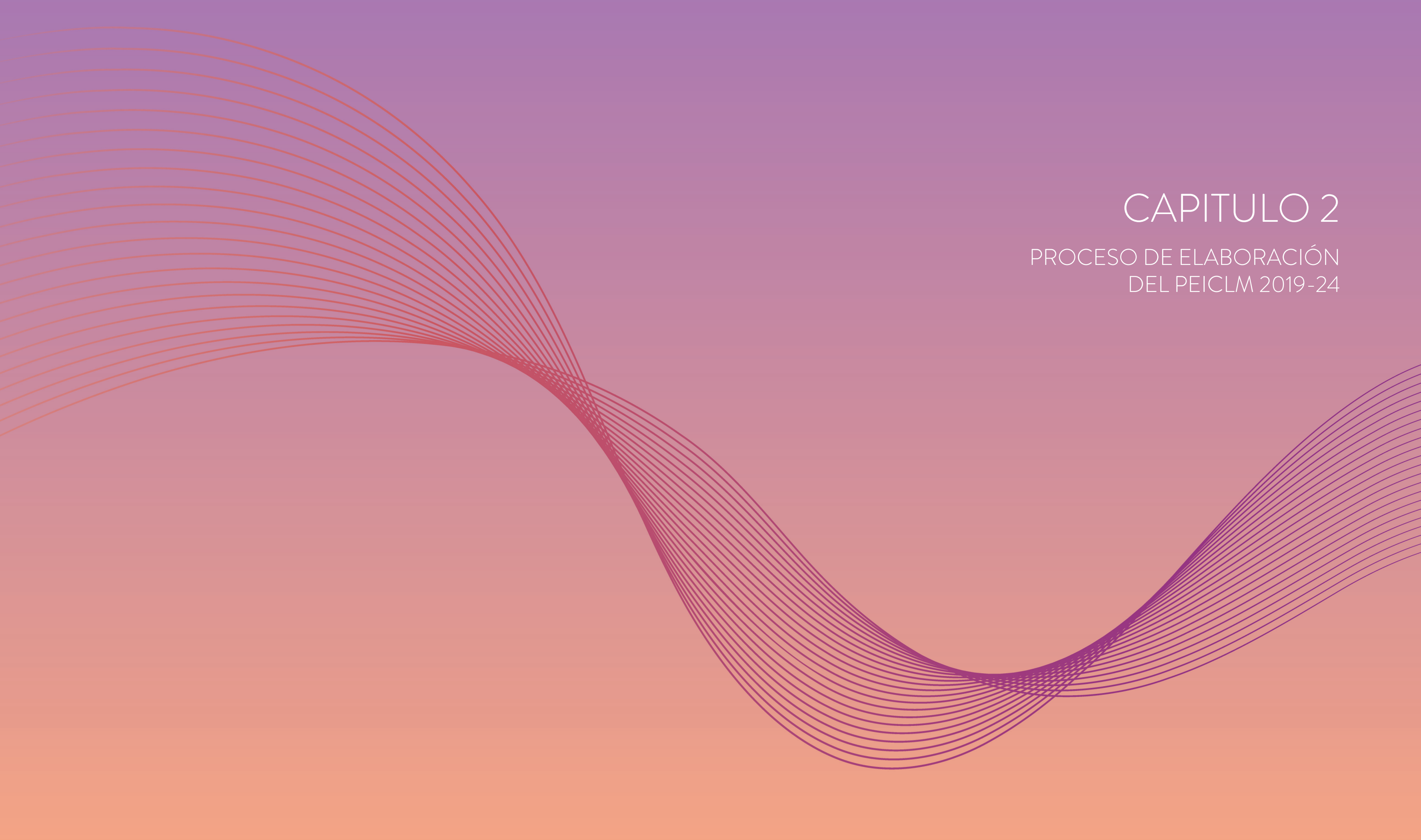
- Las diversas formas en las que se expresa la violencia hacia las mujeres como la violencia de género en las redes sociales, la cultura de la violación, que normaliza y trivializa la violencia sexual, las violencias cotidianas o
- micromachismos, que se definen como “sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina”⁷.
- Las masculinidades igualitarias o “nuevas masculinidades”, que cuestionan la masculinidad hegemónica y los privilegios que el sistema patriarcal atribuye a los hombres.
- La diversidad sexual y la identidad y expresión de género, como manera de garantizar los derechos de las personas LGTBI.
- La perspectiva de género en políticas sectoriales como el Urbanismo o la Sanidad pública.
- La introducción de medidas más eficaces a favor de la erradicación de las brechas de género, a partir de la experiencia y la evaluación del impacto de las políticas de igualdad ejecutadas en años anteriores.
- La extensión de planes de igualdad en más sectores y ámbitos sociales y la construcción de entornos laborales más igualitarios.
- La educación en valores, para promover una cultura a favor de la igualdad real de trato, de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El desarrollo de políticas económicas que incluyan la responsabilidad social, la ética del cuidado, el autocuidado, la corresponsabilidad, etc.

⁷ Bonino, L. (2004). Los Micromachismos. Revista La Cibeles, 2, pp.1-6.

Gráfico N° 2. Identificación de nuevos retos



Además de tener en cuenta los nuevos ámbitos de actuación en el diseño de las medidas, la planificación debe priorizar objetivos, reforzar las estructuras y actuaciones que favorecen la transversalidad y renovar el enfoque con el que se aborden las medidas para que éstas sean más eficaces, teniendo en cuenta el carácter estructural de la desigualdad, y que tengan un impacto real sobre la población.



CAPITULO 2

PROCESO DE ELABORACIÓN
DEL PEICLM 2019-24

CAPÍTULO 2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PEICLM 2019-24

El proceso seguido para la elaboración del PEICLM 2019-24 ha estado dirigido a promover el mayor grado de consenso posible en la definición de los ejes, áreas y medidas estratégicas, así como a garantizar su viabilidad.

La elaboración de este PEICLM ha contado a nivel metodológico con la participación de todas las consejerías implicadas en su futura ejecución, así como profesionales expertas y expertos en materia de igualdad, procedentes de entidades de diferente índole (organizaciones sindicales, asociaciones de mujeres, profesionales de los Centros de la Mujer y recursos de acogida, organizaciones sociales, etc.).

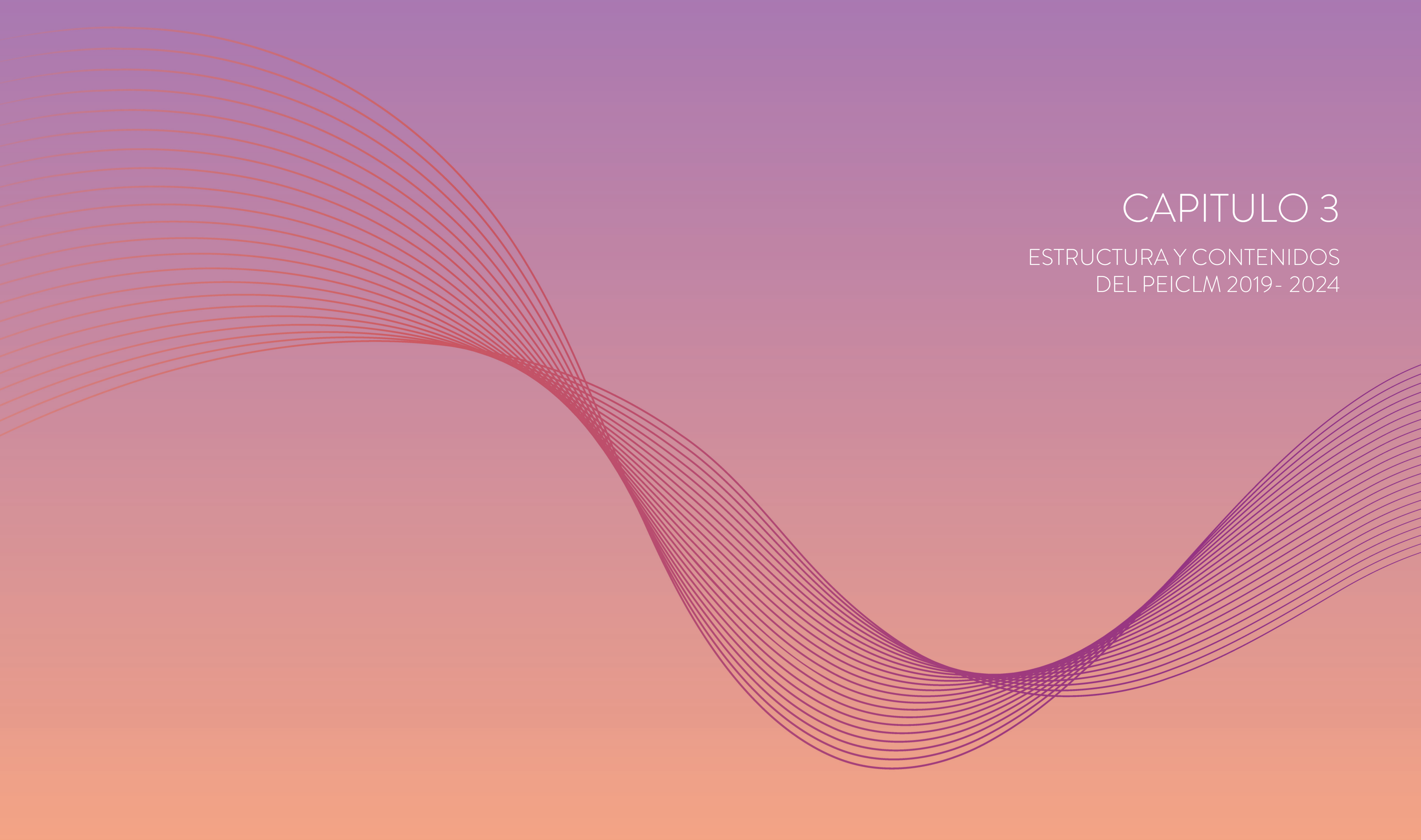
La participación de personas expertas se organizó en torno a grupos de trabajo temáticos, mesas sectoriales, en los que se abordaron los ejes del PEICLM para definir las áreas estratégicas y las medidas que se deben implementar en los próximos años en cada uno de ellos.

El borrador inicial fue revisado a partir de las propuestas recogidas en los grupos de trabajo, fue analizado técnicamente por parte del Instituto de la Mujer y de las consejerías para determinar la viabilidad de las medidas y establecer prioridades. Tras el análisis técnico, se elaboró un nuevo documento, que ha sido revisado y validado por parte del Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer y ha contado con la participación del Consejo Regional de la Mujer, órgano colegiado de consulta y asesoramiento.

El II Plan estratégico ha sido aprobado en Consejo de Gobierno. el 23 de octubre del 2018.

Gráfico N° 3. Proceso de elaboración del PEICLM 2019-2024





CAPITULO 3

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS
DEL PEICLM 2019- 2024

CAPÍTULO 3. ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL PEICLM 2019- 2024

El nuevo **Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha** (en adelante, *PEICLM*), que recoge este documento, articula y define las prioridades del gobierno regional en materia de igualdad de género en el periodo 2019-2024.

El *PEICLM 2019-2024* tiene su marco legal en la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha* que, en su artículo 12, especifica que el *PEICLM* será “el instrumento para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo”, desarrollando las acciones y medidas previstas en la Ley.

El *PEICLM 2019-2024* es producto de los esfuerzos de las consejerías y organismos de la Administración regional, de la administración local, de personas expertas de las universidades de Castilla La Mancha y de los agentes sociales y económicos para definir un marco estratégico común, un documento rector de las políticas de igualdad regionales de los próximos años.

Teniendo en cuenta la experiencia de los planes anteriores, el gobierno regional ha apostado por elaborar un nuevo marco de las políticas de igualdad de las distintas consejerías y organismos autónomos, en el que se definen los Ejes, los objetivos generales y las áreas estratégicas en cada eje.

El *PEICLM* recoge, asimismo, un catálogo de medidas elaborado de forma consensuada entre las distintas consejerías y organismos de la Administración regional y los agentes sociales y económicos. Las actuaciones concretas para implementar las medidas no se recogen en este documento, ya que serán el resultado de las programaciones que, con carácter trianual, diseñen las consejerías y organismos para la consecución de los objetivos.

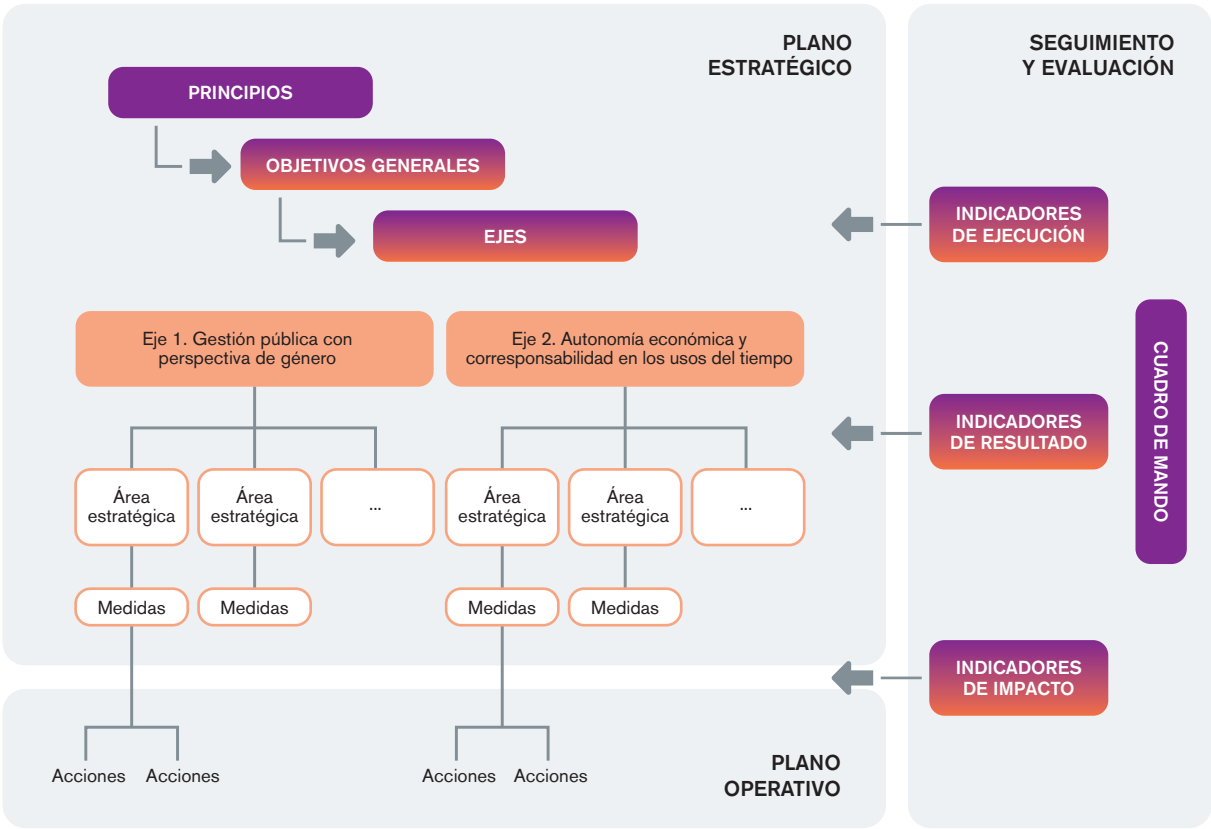
Esta particularidad responde a la necesidad de hacer responsables a todas las partes implicadas en el diseño e implementación de las políticas de igualdad y reforzar el principio de transversalidad como metodología fundamental del *PEICLM 2019-2024*.

El *PEICLM 2019-2024* se estructura del modo siguiente:

- **Principios.** Valores fundamentales y generales que orientan el II Plan Estratégico.
- **Objetivos generales.** Metas que se quieren alcanzar con el II Plan Estratégico y que suponen transformaciones significativas en las desigualdades.
- **Ejes estratégicos.** Grandes ámbitos para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha organizados temáticamente.

- **Áreas estratégicas.** Líneas de intervención en las que se organiza el Eje y contienen las **medidas**. Para cada medida se han identificado, asimismo, las consejerías y organismos responsables en su desarrollo.
- **Organismos responsables.** Son los organismos que intervienen en el desarrollo de las medidas, definidos por su área competencial a nivel de Consejería, e incluye a los organismos autónomos adscritos, en su caso.

Gráfico N° 4. Organización del *PEICLM 2019-2024*



El *PEICLM 2019-2024* se rige por los siguientes **PRINCIPIOS**:

- **Feminismo**, como teoría y práctica política que permite explicar y entender por qué y cómo se producen las desigualdades y las discriminaciones hacia las mujeres. Es un motor de cambio social en los sistemas de valores sociales y en las instituciones de los poderes políticos, sociales y económicos que busca la construcción de espacios y relaciones más igualitarias y democráticas para mujeres y hombres. Las investigadoras feministas han aportado una visión analítica y política a través de la teoría de género, una teoría de análisis y de cambio social, y un cuerpo de conocimiento científico que proporciona una explicación crítica de lo que acontece en las relaciones entre hombres y mujeres.

- Defensa de los **derechos de las mujeres como derechos humanos** y garantía del disfrute de los mismos. Los derechos humanos cercenados de las mujeres abarcan la vida pública, privada y familiar. El sexismo imperante en la cultura contribuye a limitar el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres y dificulta la falta de mayor compromiso por parte de los hombres como socios comprometidos en la promoción de los derechos humanos de las mujeres socavando su participación como agentes de cambio en la superación de estereotipos de género y reduciendo su visión como beneficiarios de las políticas de igualdad. La violencia de género, una violación de los derechos humanos de las mujeres, continúa siendo una de las expresiones más acusadas de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.
- **Perspectiva de género aplicada de forma transversal** en todas las políticas generales y sectoriales. Cobra una importancia clave que el diseño de las intervenciones en el plan estratégico cuente con la perspectiva de género, lo que indica un análisis sistemático de los diferentes puntos de partida de mujeres y hombres. Supone un enfoque inclusivo que permite gobernar teniendo en cuenta intereses, derechos, necesidades y realidades de mujeres y hombres, que conduce a una mejor eficacia en la asignación de los recursos y, por tanto, a una gobernanza que crea una sociedad más equitativa y sostenible.
- **Interseccionalidad**, la discriminación interseccional por razones de edad, orientación sexual o identidad sexual, estado civil, nacionalidad, etnia, discapacidad, nivel socioeconómico, entre otras, suponen causa de situaciones de discriminación múltiple que marginan de manera multiplicada a determinados grupos desfavorecidos de mujeres. Requiere tener en cuenta la forma en que funcionan los sistemas cruzados de exclusión que afectan a las mujeres en el diseño de las políticas públicas para que tengan efecto pleno sobre las mujeres en su condición de diversas y que es necesario abordar como una cuestión transversal en las prioridades estratégicas recogidas en el PEICLM.
- **Participación de las mujeres** de forma equitativa a fin de ejercer la plena ciudadanía y crear una cultura social paritaria. Lograr la plena participación en la vida pública y privada exige cambios fundamentales que eliminen los obstáculos, tanto sociales como estructurales, ya que las actividades políticas y la toma de decisiones en el ámbito público siguen siendo dominios masculinos, pues sigue estructurada alrededor de las necesidades y la experiencia vital masculina. Es fundamental conseguir un equilibrio entre los géneros que remueva los obstáculos que soportan las mujeres para incorporarse o mantenerse de forma participada en la toma de decisiones, tales como los estereotipos de género o la división social y privada del trabajo, entre otros.⁸
- **Desarrollo humano sostenible**, se abordó en la Declaración de Pekín, entendiendo que el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son elementos interdependientes y sinérgicos del desarrollo sostenible. E incorporando la perspectiva de género, se modifica la concepción sobre las necesidades humanas al incluir las necesidades de las mujeres y considerarlas prioritarias, así como al modificar las necesidades de los hombres, ya que muchas de ellas concretan formas y mecanismos de opresión sobre las mujeres. Además, el enfoque de género obliga a cambiar la perspectiva de los fines del desarrollo, al considerar que el desarrollo debe ser ampliado e inclusivo, que abarque a todos y a todas y tenga como meta la mejor calidad de vida de las mujeres y los hombres, y la igualdad y equidad en entre ambos géneros.

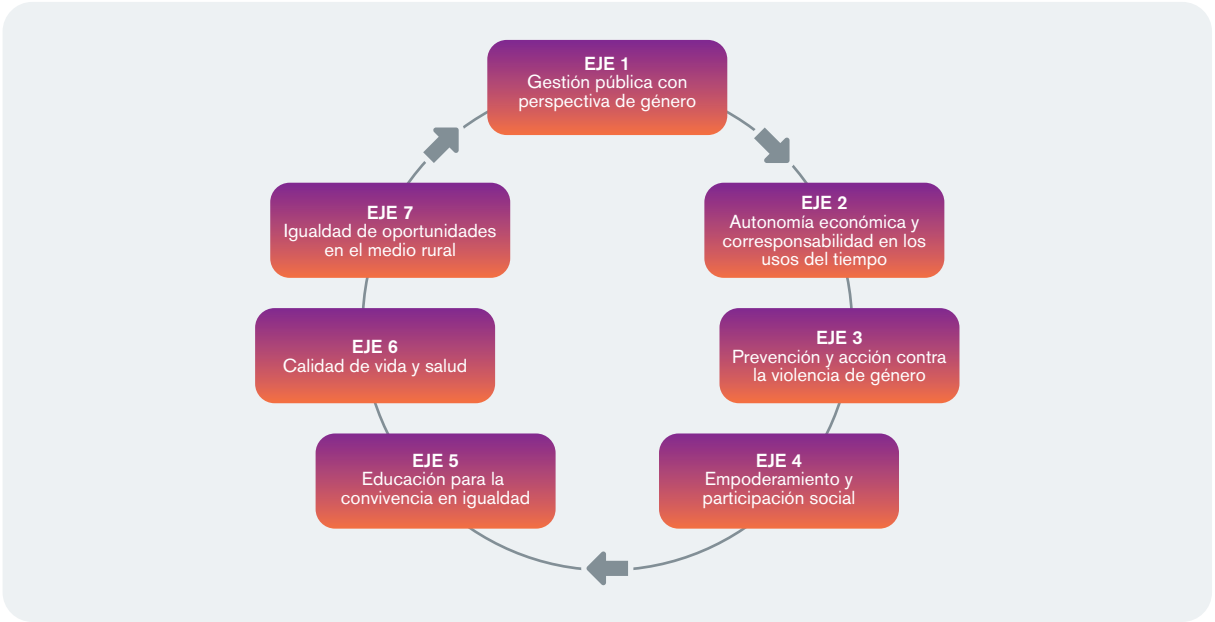
⁸ Objetivo estratégico 4. Consejo de Europa Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023

Los **OBJETIVOS GENERALES** del PEICLM son los siguientes:

1. Consolidar la transversalidad de género en la Junta de Castilla-La Mancha para el desarrollo de políticas públicas inclusivas más eficaces en la comunidad autónoma.
2. Conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar.
3. Actuar contra la violencia de género en sus distintas manifestaciones.
4. Favorecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres como vía de desarrollo para la plena ciudadanía.
5. Fomentar el modelo coeducativo, libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas, en la comunidad educativa.
6. Mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres castellano-manchegas en su diversidad.
7. Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen específicamente en el mundo rural, incidiendo en la lucha contra la violencia de género.

Los **EJES** que contempla el *PEICLM 2019-2024* son:

Gráfico N° 5. Ejes del *PEICLM 2019-2024*



Cada Eje contiene la siguiente información:

- Fundamentación y situación de contexto.
- **Descripción de los contenidos del eje y áreas estratégicas.**
- Áreas estratégicas y medidas y organismos **responsables.**

EJE 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: consolidar la transversalidad de género en la Administración de Castilla-La Mancha para el desarrollo de políticas públicas inclusivas más eficaces en la comunidad autónoma.

FUNDAMENTACIÓN Y SITUACIÓN DE CONTEXTO

La integración del principio de igualdad de género en las políticas públicas supone gestionar de forma más efectiva los recursos, ya que permite conocer las necesidades reales de mujeres y hombres, y también más justa, al satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

En la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* (Pekín, 1995), se define por primera vez el **Mainstreaming (transversalidad)** como estrategia efectiva para el logro de la igualdad. Desde entonces, este concepto se ha incorporado a las referencias legislativas de los ámbitos internacional, europeo y estatal, asumiendo las políticas públicas un papel fundamental en la eliminación de las desigualdades de género.

La aplicación del principio de transversalidad requiere, como punto de partida, del análisis y conocimiento de la situación y posición de hombres y mujeres en cuanto a participación política, económica y sociocultural, así como en el acceso y control de los recursos, usos del tiempo, valores sociales y derechos. Para ello, es imprescindible la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos autonómicos e inclusión de indicadores de género en las estadísticas que posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres.

La Comisión Europea⁹ adoptó el enfoque del mainstreaming (o transversalidad) de género en 1996, y a través del siguiente esquema nos presenta la evolución de las principales estrategias en la promoción de la igualdad de género por parte de los poderes públicos:

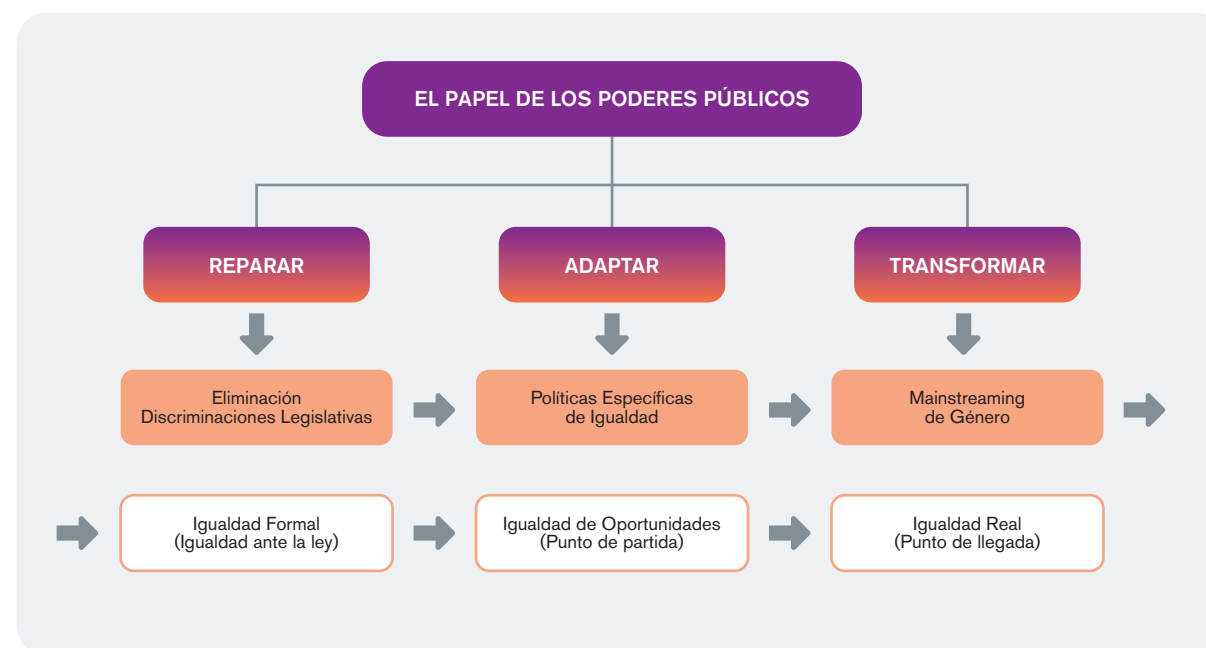
Perspectiva de género: análisis de la realidad social que surge al considerar las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, atendiendo a los distintos modos y valores en los que han sido socializados.

Transversalidad de género: la incorporación de la perspectiva de género, integrando el principio de igualdad de género en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.

Informe de impacto de género: Informe que analiza los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres de la normativa o planes de la Administración y establece medidas que desarrollen el principio de igualdad.

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

Gráfico N° 6. Evolución de las principales estrategias en la promoción de la igualdad de género por parte de los poderes públicos.



Fuente: Adaptado de la Guía de integración de la dimensión de género en las políticas de empleo de la Comisión Europea

⁹ Comisión Europea: Guía de evaluación del impacto de género, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo: 1998 (extraído del documento La transversalidad de género: Métodos y técnicas. Edita. Junta de Andalucía)

Recomienda un método de análisis en cuatro dimensiones de las áreas de intervención prioritaria de la política pública, que se resume en el siguiente esquema:¹⁰

Gráfico N° 7. Dimensiones de las áreas de intervención prioritaria de la política pública.



Fuente: Adaptado de la Guía de integración de la dimensión de género en las políticas de empleo de la Comisión Europea

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* marca la estrategia a nivel estatal, considerando que las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres “de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y en los presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos.”

La *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha* incluye entre sus principios generales la perspectiva de género y la transversalidad de género y obliga a todas las áreas de actuación de las administraciones públicas de Castilla-La Mancha a integrar de forma activa este principio en la normativa, en los presupuestos de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Asimismo, recoge los siguientes mecanismos para hacer efectiva la transversalidad de género en las actuaciones de la Administración regional: inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos autonómicos e inclusión de indicadores de género en las estadísticas; un cambio en la comunicación institucional que implica la implantación de un lenguaje no sexista, con contenidos inclusivos, y la promoción de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres; la coordinación entre la Administración autonómica y las distintas administraciones territoriales; el desarrollo de capacidades y

¹⁰ Guía de integración de la dimensión de género en las políticas de empleo (2017) Comisión Europea.

competencias por parte de las administraciones públicas a través de planes de formación, así como la aplicación del principio de representación equilibrada en todos los órganos.

A nivel procedimental, los informes de impacto de género en los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes, incluido el anteproyecto de Ley de Presupuestos, permiten prever los posibles efectos diferenciales, directos e indirectos, que la aprobación de una norma o intervención política pueda suponer en mujeres y hombres. La presupuestación con perspectiva de género es una herramienta clave para distribuir los recursos de forma equitativa y, por tanto, tiene un gran impacto social.

La **situación de contexto** indica un avance progresivo, aunque con diferentes ritmos, en la incorporación de la transversalidad de género en la Administración regional. Las líneas de trabajo que se han seguido durante el desarrollo del plan estratégico anterior se pueden resumir en dos: la inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de la actividad administrativa y legislativa y la creación de estructuras de igualdad.

Para la inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de la actividad administrativa y legislativa se han desarrollado, ente otras, las siguientes actuaciones:

- En materia educativa: elaboración del Informe anual sobre iniciativas adoptadas en Educación para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha; Decreto por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico/a Superior en Promoción de la Igualdad de género; Resolución de 17/10/2017, de la Viceconsejería de Educación, Universidades e Investigación, por la que propone el pilotaje de un currículo, con carácter experimental, de la educación para la igualdad, la tolerancia y la diversidad en determinados centros públicos no universitarios de Castilla-La Mancha que impartan enseñanzas de Educación Primaria o de Educación Secundaria Obligatoria para el curso 2017-18; Pacto por la Educación en Castilla-La Mancha; Ley de Mecenazgo Cultural de Castilla-La Mancha.
- En el ámbito socioeconómico se han incorporado, entre otras, las siguientes actuaciones: Resolución de 12/02/2014 de la Dirección General de Empleo y Juventud, por la que se instrumenta la encomienda de gestión, y el posterior convenio de 17 de enero de 2018, de colaboración entre la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en materia de orientación profesional de mujeres víctimas de violencia de género y asesoramiento para el autoempleo; Plan extraordinario para el empleo 2015-2017, Acuerdo Marco para la recuperación social y económica de Castilla-La Mancha 2015-2020; Decreto por el que se aprueba el Programa de fomento y consolidación del emprendimiento en Castilla-La Mancha; Plan de emprendimiento joven de Castilla-La Mancha; Programa de Fomento y Consolidación del Emprendimiento en Castilla-La Mancha en el marco del Plan Adelante 2016-2019; Catálogo de servicios y prestaciones económicas del sistema para la autonomía y atención a la dependencia y se determina la intensidad de los servicios y el régimen de compatibilidades aplicables; II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de 21 de junio de 2018.

- En el sector de la agricultura el Instituto de la Mujer participa en el seguimiento del programa de Desarrollo Rural de CLM 2014-2020.
- En coordinación con la consejería con competencias en vivienda se ha puesto en marcha el Acuerdo Marco para el alquiler de viviendas para víctimas de violencia de género. Vigencia: 03/07/2018 a 02/07/2020
- Otros avances han sido la incorporación de nuevos protocolos de intervención en diferentes sectores, así como estudios, guías e informes, tales como:
 - Protocolo de colaboración entre el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha para la realización de actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
 - Protocolo de actuaciones dirigido a menores sobre identidad y expresión de género (Resolución de 25/01/2017, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha).
 - Protocolo para la prevención de la mutilación genital femenina en Castilla-La Mancha (2017).
 - Protocolo general de actuación para lograr una sociedad sin violencia hacia las mujeres del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y la Federación de empresarios farmacéuticos de Castilla-La Mancha, la Sociedad española de farmacia familiar y comunitaria, el Consejo oficial de colegios farmacéuticos de Castilla-La Mancha y la Sociedad española de farmacia rural. (2017)
 - Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos (2018).
 - Informes de Evaluación intermedia y final del PEICLM 2011-16.
 - Informe 2016: Estudio de las Mujeres en Castilla-La Mancha, trayectorias, perfiles y desigualdades, realizado por la Universidad de CLM.
 - Guía Mujer rural en Castilla-La Mancha y herramientas para el emprendimiento llevada a cabo con Cooperativas Agroalimentarias Castilla-La Mancha y la obra Social La Caixa.
 - Informe sobre la situación de la mujer rural en 2015 a través de estudio realizado por el Colegio de Ciencias Políticas y Sociología de la Región.
 - Estudio de valoración y análisis de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas, por la Asociación de Mujeres Juristas Themis (2017), que constata la necesidad de una modificación normativa de ésta y que ha dado paso a la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.
- Se han producido avances en la utilización de un lenguaje inclusivo en la documentación y en las comunicaciones institucionales, y en la difusión de una imagen no estereotipada y diversa de hombres y mujeres a través de campañas de sensibilización realizadas periódicamente por el Instituto de la Mujer. Esta acción que se ha extendido a los medios de comunicación regionales a través de la suscripción en 2016 de un Convenio de colaboración del Instituto de la Mujer con la Radio Televisión pública de Castilla-La Mancha para la difu-

sión de la igualdad entre hombres y mujeres, cuya Comisión de Igualdad supervisa el cumplimiento del mismo.

- Se ha consolidado la formación en igualdad y violencia de género al personal de la Administración regional a través de programaciones anuales dentro de su Plan de formación continua anual, se ha impartido formación a profesionales de la Comisión Interconsejerías y formación y sensibilización a distintos colectivos y a la sociedad en general a través de campañas, jornadas, cursos y talleres específicos por parte del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- Realización de informes del impacto de género en la normativa y planes de actuación generales de la Administración y perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de sus programas de algunas consejerías y organismos. Informe de impacto de género en la elaboración de los presupuestos regionales de 2017 y 2018.
- Coordinación entre la Administración autonómica y las distintas administraciones territoriales: observaciones y seguimientos relacionadas con documentos derivados de los fondos FEDER o FSE 2014-2020; *Estrategia contra la Pobreza y Desigualdad Social en Castilla-La Mancha 2017-2020*; colaboración con corporaciones provinciales en el desarrollo de una Guía para las políticas locales de igualdad de género (2016)).

Por otro lado, se han creado y fortalecido estructuras de igualdad para incorporar la transversalidad o el *mainstreaming* de género en el gobierno regional.

Una de las medidas más precursoras es la incorporación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha en el Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, lo que sitúa el reconocimiento de las políticas de igualdad al mismo nivel que el resto de los objetivos políticos, al tiempo que facilita la implementación de la perspectiva de género en las propias directrices que orientan las líneas de intervención del gobierno regional.¹¹

Con el objetivo de aplicar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas y orientar en este sentido la dinámica de trabajo de las consejerías y departamentos, se ha promovido la consolidación de estructuras (Consejo de Gobierno, Consejo Regional de la Mujer, red de programas y recursos en el territorio, etc.) y la creación de otras, tales como:

- Unidades de Igualdad de Género, que en el año 2016 se inician como experiencia piloto en dos Consejerías (Consejería de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural y Consejería de Economía, Empresas y Empleo).
- Comisión de Igualdad, creada por el Decreto 75/2016, de 07/12/2016, para incorporar la perspectiva de género en la política presupuestaria.

Además, es esencial la intervención que se lleva a cabo desde órganos de participación de los que forma parte el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, entre otros: Comisión regional del Acuerdo institucional y aplicación de los protocolos de violencia de género, Comité de seguimiento del

¹¹ Decreto 197/2015, de 01/09/2015, de modificación del Decreto 80/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

programa de seguimiento de Desarrollo Rural 2014-20, Comisión de coordinación pacto por la recuperación económica Castilla-La Mancha, Consejo Escolar de Castilla-La Mancha, Observatorio de la Convivencia Escolar de Castilla-La Mancha, Consejo de Servicios Sociales, Consejo Regional de Consumo, Comisión Regional de Vivienda, Comité de Seguridad y Salud, Conferencia sectorial de igualdad, Comité de seguimiento FEADER, FSE y FEDER, grupos de trabajo para la elaboración de Plan de salud mental Castilla-La Mancha, Plan de salud Castilla-La Mancha, etc.

El siguiente cuadro recoge las instituciones encargadas de prestar apoyo y asesoramiento en la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las administraciones públicas castellano-manchegas.

ESTRUCTURAS DE IGUALDAD DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Instituto de la Mujer. Es un organismo autónomo, con personalidad jurídica propia, que fue creado mediante la Ley 22/2002 de 21 de noviembre. Desde junio de 2015, las competencias de igualdad en Castilla-La Mancha las asume la Consejería Vicepresidencia.

Tras la aprobación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, asume nuevas competencias entre las que se encuentran impulsar las actuaciones ejecutivas de dicha Ley, elaborar planes estratégicos de igualdad, coordinar las unidades de género y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas por la citada ley.

Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer. Es el órgano superior de planificación y programación del Instituto de la Mujer, está presidido por la persona titular de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, la Vicepresidencia la ostenta la Directora del Instituto y está compuesto por representantes de cada Consejería con rango, al menos, de Directora o Director General y por cuatro personas de acreditada trayectoria a favor de la igualdad de género.

Unidades de Igualdad de Género. Son las encargadas de promover la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la realidad y la planificación de las acciones públicas en las consejerías del gobierno regional.

Comisión Interconsejerías. Compuesta por personas competentes en materia de igualdad de género representantes de cada consejería, se constituyó en 2012 con el objetivo de diseñar las diferentes actuaciones que desarrollan las medidas recogidas en el PEICLM 2011-2016 y realizar su seguimiento y evaluación.

Comisión de Igualdad. Este organismo, dependiente de la Consejería con competencias en materia de Economía y Hacienda, está integrado paritariamente por representantes de la Consejería con competencias en Hacienda y del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Consejo Regional de la Mujer. Es un órgano de consulta y participación ciudadana en materia de igualdad auspiciado por el Instituto de la Mujer en el que se encuentran representadas entidades y organizaciones de diversa naturaleza. Entre sus actividades, asesora al Instituto de la Mujer en programas, proyectos y planes, colabora en la promoción de campañas y actividades y formula propuestas en cualquier otra iniciativa relacionada con la consecución de la igualdad de género en la región.

DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL EJE Y ÁREAS ESTRATÉGICAS

Las políticas públicas que se diseñan de forma aparentemente neutral, es decir, sin tener en cuenta los diferentes puntos de partida de mujeres y hombres en la sociedad, reflejan, a la vez que potencian, el modelo de sociedad patriarcal. “Este modelo de sociedad desigual se transmite a través de todas las políticas sociales, económicas, educativas, sanitarias, etc., a través de mecanismos no explícitos que cuesta mucho desvelar.”¹² Aplicar la perspectiva de género de manera transversal implica cuestionar la aparente neutralidad de las políticas públicas y asegurar que sus resultados servirán para la transformación de las desigualdades.

Por ello, las áreas de actuación y las medidas que recoge este Eje van encaminadas a consolidar y reforzar el trabajo iniciado por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para la incorporación de la transversalidad de género en la Administración regional.

Desde la Administración regional se es consciente de que aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas es un proceso complejo y que conlleva, además de voluntad y esfuerzos aunados, implementar una serie de medidas que se consideran prioritarias como son la evaluación efectiva del impacto de género en los instrumentos de los que se vale la Administración para desarrollar las políticas (normativa, planes, programas, contratos, subvenciones, etc.), la mejora del conocimiento sobre las realidades de las mujeres y los hombres castellano-manchegos, la creación de las unidades de igualdad y el fortalecimiento de las estructuras de igualdad existentes, la disposición de herramientas y la generación de conocimiento capaz de integrar estos cambios en las formas de hacer del personal de la Administración regional, retos que asume para los próximos años.

Se ha abordado también en este eje la intervención en materia de comunicación institucional, medios de comunicación y publicidad, como instrumentos fundamentales para el cambio de mentalidades y la transmisión de valores igualitarios, con el objetivo de eliminar cualquier contenido sexista y potenciar una imagen diversa de mujeres y hombres.

La Administración regional se propone, asimismo, impulsar las políticas de igualdad en el ámbito local mediante el fortalecimiento de los Centros de la Mujer y el establecimiento de mecanismos de coordinación con las distintas administraciones territoriales con el fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres.

12 Pazos, M. (2008). Impacto de género de las políticas públicas, Instituto de Estudios Fiscales, p. 1. http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/doc_trabajo/docu_papeles_2009_ImpactoGenero.pdf

ÁREAS ESTRATÉGICAS

EJE 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ÁREAS ESTRATÉGICAS
E1A1. Perspectiva de género en las políticas del gobierno regional
E1A2. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de Castilla-La Mancha que tenga en cuenta los factores generadores de discriminación múltiple
E1A3. Impulso de las estructuras de igualdad de la Administración regional para incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas
E1A4. Formación en perspectiva de género, igualdad y violencia de género a la Administración regional
E1A5. Estrategia de comunicación institucional no sexista y a favor de la igualdad
E1A6. Impulso de las políticas de igualdad en el ámbito local

ÁREAS Y MEDIDAS ESTRATÉGICAS

E1A1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL GOBIERNO REGIONAL
MEDIDAS
E1A1M1. Planes estratégicos, planes sectoriales, programas y actividades de las consejerías que incorporen la perspectiva de género en su diseño, gestión y evaluación
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer
E1A1M2. Evaluación del impacto de género en los presupuestos generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, así como en la normativa y disposiciones generales de la Administración regional
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer
E1A1M3. Herramientas para facilitar la elaboración de informes de impacto de género y la incorporación de la perspectiva de género en las políticas sectoriales del gobierno regional
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer
E1A1M4. Impulso del principio de igualdad entre agentes y organizaciones con las que se interrelaciona la Administración regional, a través de distintos instrumentos como contratos, subvenciones y convenios
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer

E1A2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA QUE TENGA EN CUENTA LOS FACTORES GENERADORES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE
MEDIDAS
E1A2M1. Sistemas de recogida de información con la variable sexo y otras variables, especialmente aquellas que pueden generar discriminación múltiple, en registros, estadísticas, encuestas, formularios, páginas web, redes sociales, etc.
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer
E1A2M2. Informes, investigaciones y estudios que incorporen un análisis sobre la situación de las mujeres con perspectiva de género y posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres de la región
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer
E1A2M3. Evaluación de las políticas de igualdad del gobierno regional: PEICLM 2019-2024, Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, Ley para una Sociedad Libre de Violencia de Género
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer

E1A3. IMPULSO DE LAS ESTRUCTURAS DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL PARA INCORPORAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
MEDIDAS
E1A3M1. Incorporación de Unidades de Igualdad de Género en las consejerías del gobierno regional para implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas, programas y medidas.
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer
E1A3M2. Consolidación de la Comisión Interconsejerías mediante la formación y el asesoramiento permanente a las personas que la integran.
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer
E1A3M3. Actuaciones de la Comisión de Igualdad para la plena incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos.
Organismos responsablesConsejería con competencias en Hacienda e Instituto de la Mujer
E1A3M4. Coordinación, colaboración y cooperación entre los órganos y unidades que componen las estructuras de igualdad en Administración regional.
Organismos responsablesTodas las consejerías e Instituto de la Mujer

E1A3M5. Impulso al desarrollo de Unidades de igualdad en los centros universitarios públicos.	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación Universitaria e Instituto de la Mujer IM

E1A4. FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO, IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO A LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL	
MEDIDAS	
E1A4M1. Módulo de igualdad y violencia de género en los temarios de los procesos selectivos para el acceso al empleo público	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Función Pública, Instituto de la Mujer
E1A4M2. Formación en igualdad de género para todo el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y formación específica y especializada para la aplicación de la perspectiva de género en aquellos perfiles profesionales que la necesiten para el desempeño de sus funciones	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Función Pública, Instituto de la Mujer
E1A4M3. Inclusión de módulo de contenidos sobre igualdad y violencia de género en los cursos de formación generalistas en formato presencial y <i>on line</i> (clima laboral, atención a la ciudadanía, herramientas de comunicación, calidad en la administración pública, etc.)	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Función Pública, Instituto de la Mujer

E1A5. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL NO SEXISTA Y A FAVOR DE LA IGUALDAD	
MEDIDAS	
E1A5M1. Supervisión de los contenidos que se difunden desde la Administración regional por parte de la Consejería competente en comunicación institucional para asegurar la transmisión de una imagen no sexista de hombres y mujeres	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Comunicación Institucional
E1A5M2. Lenguaje inclusivo y difusión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la documentación, herramientas de comunicación y campañas institucionales de las consejerías y organismos autónomos, incluidos los entornos virtuales	
Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer
E1A5M3. Difusión de informes, estadísticas, investigaciones y estudios publicados sobre igualdad de género, incluida la violencia de género	

Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer
E1A5M4. Transmisión de una imagen no sexista y estereotipada de las mujeres desde los medios de comunicación públicos e incorporación de la perspectiva de género en el tratamiento informativo	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Comunicación Institucional, Ente Público Radio Televisión de Castilla-La Mancha e Instituto Mujer
E1A5M5. Fomento de la transmisión de una imagen igualitaria y no discriminatoria de las mujeres en los medios de comunicación social de titularidad privada	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Comunicación Institucional e Instituto de la Mujer

E1A6. IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL	
MEDIDAS	
E1A6M1. Incentivos para la elaboración de planes de igualdad en ayuntamientos y diputaciones	
Organismos responsables	Instituto de la Mujer
E1A6M2. Colaboración entre la Administración Regional y la Administración Local para el impulso y desarrollo de políticas de igualdad	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Administración Local e Instituto de la Mujer
E1A6M3. Formación en igualdad de género al personal político y administrativo de la Administración Local	
Organismos responsables	Consejería con competencia en Administraciones Públicas e Instituto de la Mujer
E1A6M4. Fortalecimiento de los Centros de la Mujer, Recursos de acogida y otros recursos de atención a víctimas de violencia de género a través del aumento de su visibilidad, la mejora de la coordinación institucional, el trabajo en red y la capacitación y reciclaje formativo de las y los profesionales.	
Organismos responsables	Instituto de la Mujer

EJE 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO

OBJETIVO GENERAL: conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar.

FUNDAMENTACIÓN Y SITUACIÓN DE CONTEXTO

La Organización de Naciones Unidas¹³ señala que para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales es necesario actuar en tres áreas prioritarias: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos. Se propone este eje, desde la consideración de que si las políticas económicas y sociales colocan en sus agendas los derechos de las mujeres, se contribuye al desarrollo humano sostenible.

Con este eje se pretende contribuir a mejorar dos cuestiones fundamentales, una, la mayor precariedad del empleo de las mujeres en nuestra comunidad autónoma y dos, la feminización de la pobreza y el riesgo de exclusión social, realidades en las que, aunque requieren de un análisis más complejo, incide el hecho de la naturalización de los trabajos de cuidados en torno a las mujeres. La autonomía económica está estrechamente conectada con la igualdad de género en el empleo, un ámbito en el que existen profundas desigualdades que se visualizan en forma de brechas de género. Las brechas de género (menor tasa de actividad, mayor tasa de desempleo, ocupación en jornadas parciales y empleos más precarios, brecha digital, brecha salarial, ocupación en sectores feminizados y desvalorizados, menor presencia en puestos de responsabilidad, etc.) son producto de una estructura productiva desigual y una cultura empresarial en las que todavía está muy presente la división sexual del trabajo, que sigue asignando a las mujeres los trabajos de cuidados.

Con trabajos de cuidados hacemos referencia en este PEICLM a “aquellas actividades que desarrollamos para satisfacer las necesidades de cuidados, y no sólo las que se realizan en la familia a través de lo que suele denominarse trabajo doméstico no remunerado. Los trabajos de cuidados pueden estar remunerados monetariamente o no. En el caso de que lo estén, pueden serlo a través de un sistema de prestaciones, de servicios públicos o a través del mercado, ya sea formal o informal. En el caso de que no lo estén, pueden responder a motivaciones relacionadas con el amor y la solidaridad, o, por el contrario, pueden ser fruto de la sumisión, de sentimientos de obligación y compromiso para el bienestar de los demás”¹⁴.

¹³ Naciones Unidas, El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos, 2015

¹⁴ Galvez Muñoz, L. (2016). “La economía y los trabajos de cuidados”, La Economía de los Cuidados, Deculturas

La **economía feminista** es una rama académica y también es un movimiento social que revisa de forma crítica la economía tradicional a partir de tres puntos:

La economía no es sólo lo que ocurre en los mercados y el trabajo no es sólo lo que se paga. Economía son los procesos que sostienen la vida, que generan los recursos necesarios para el bienestar físico y emocional de las personas y esto implica también muchos trabajos que no se pagan. Por lo tanto, es recuperar esa dimensión invisibilizada de los trabajos no remunerados.

La economía está vinculada con las relaciones de género de desigualdad donde existe un reparto injusto de los trabajos y de los recursos y, además, el sistema económico construye y redibuja esa desigualdad. Por lo que, para entender realmente cómo funciona la economía, hay que aplicar una mirada feminista ligada a las desigualdades entre mujeres y hombres.

La economía es política y a través de ella se pretende lograr mejores condiciones de vida para el conjunto de la población, unas vidas que merezcan la pena ser vividas.

Adaptación de la entrevista de Amaia Pérez Orozco en Diagonal (07/03/2013).

Superar las brechas de género supondría un aumento de los beneficios económicos, por ejemplo, el crecimiento del PIB, mayor productividad, ya que se aprovecharía el talento y las capacidades de mujeres y hombres, una reducción de la pobreza y la vulnerabilidad en los hogares y un desarrollo sostenible para todas las personas.

El derecho a la no discriminación por razón de sexo en el acceso, condiciones, permanencia, formación y promoción en el contexto laboral y la necesidad de las políticas de conciliación ha fundamentado normativa a nivel internacional, europeo, estatal, y autonómico. Los hitos normativos recientes son los siguientes:

- La *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2009, para que mujeres y hombres tengan un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
- La *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, que tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a: a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución; c) los regímenes profesionales de seguridad social.
- La *Directiva 2010/18/UE* del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, proclama como fin del Acuerdo “facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a las personas trabajadoras con hijas e hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios o los usos nacionales”.
- La *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y labo-*

ral de las personas trabajadoras significó un avance importante en cuanto a la adopción de mejoras de protección social y en relación con los permisos, aunque no contempla la corresponsabilidad en la asunción de las tareas de cuidado entre sus objetivos.

- La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, recoge en su articulado la necesidad de establecer programas de mejora de la empleabilidad de mujeres, promover la igualdad en la negociación colectiva, establecer medidas de promoción de la igualdad en las empresas como los planes de igualdad y reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, señala que corresponde a los poderes públicos el establecimiento de “medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.”
- La *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha*, recoge el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y como principio general de actuación “la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres”.

Principales medidas de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, relativas al empleo:

Incentivos al empleo femenino mediante distintas fórmulas, como la participación de las mujeres en los programas que desarrollen las políticas activas de empleo, la reserva para la contratación de mujeres en los planes de empleo locales, las ayudas económicas a la contratación indefinida de mujeres y, en particular, de aquellas que sus especiales circunstancias las sitúen en una posición de mayor vulnerabilidad, los incentivos a la contratación de mujeres con diferentes discapacidades, tanto en los planes de empleo locales como en la empresa privada, el apoyo al emprendimiento y el autoempleo femenino, etc.

Promoción de la igualdad en el empleo privado a través de la incentivación de la puesta en marcha de planes de igualdad en empresas, el establecimiento de un Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial, la formación en igualdad a los agentes sociales, la promoción de la de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas y la introducción de la igualdad de oportunidades en las propuestas de concertación social y dialogo social y la Negociación Colectiva.

Igualdad en el empleo del sector público, mediante medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que se consideran actos discriminatorios, promoviendo un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo y elaboración de protocolos de prevención y protección. Tras la aprobación de la Ley por una Sociedad Libre de Violencia de Género el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral se considera violencia de género.

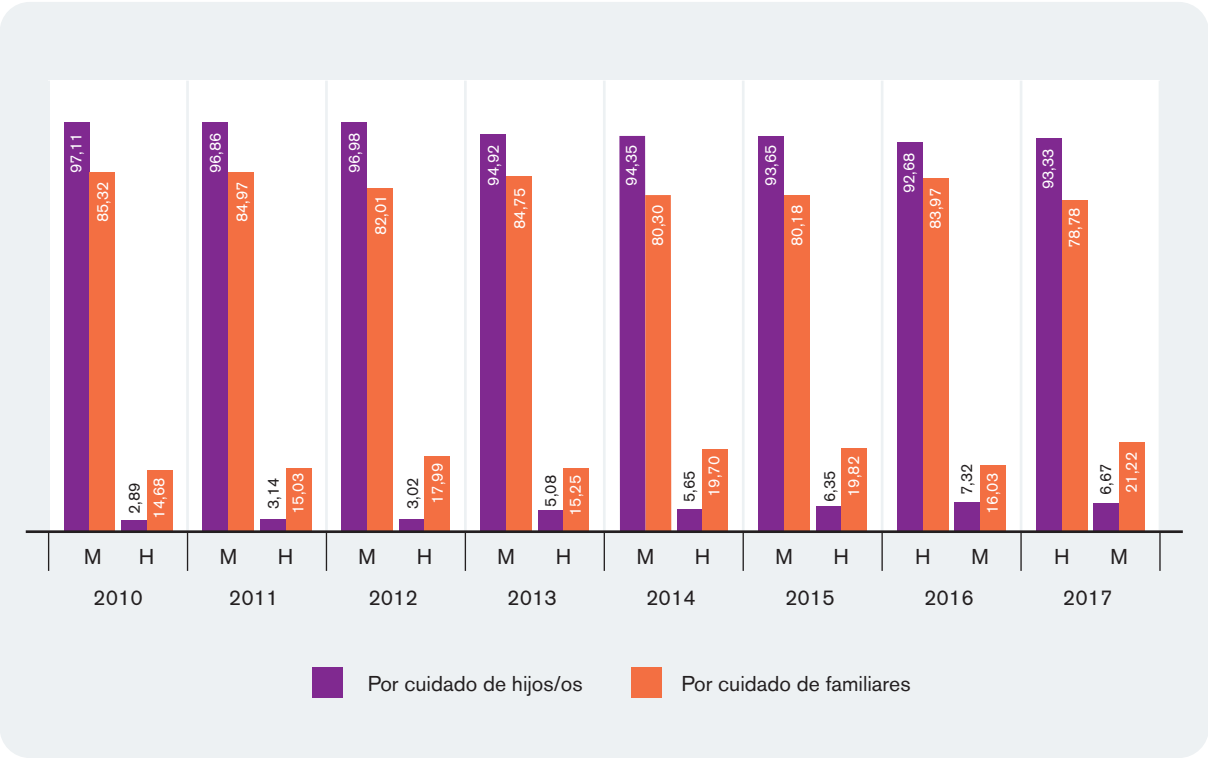
Garantía de la igualdad retributiva en el empleo público y elaboración de código de buenas prácticas en el sector privado para combatir la discriminación retributiva en las empresas.

La **situación de contexto** indica que todavía existen profundas desigualdades en el reparto de los trabajos y en el acceso a los servicios y bienes. Sigue produciéndose una división sexual del trabajo, que se traduce en una distribución y una valoración desiguales de funciones y de roles entre mujeres y hombres. Se continúa, como tradicionalmente se ha venido haciendo, asociando a lo masculino el desempeño de las funciones en el ámbito de lo público, lo que conlleva visibilidad y significación social, mientras que al género femenino se le sigue atribuyendo el ámbito privado, en el que desempeña funciones reproductivas y de cuidados, trabajos que, aunque son fundamentales para la sostenibilidad de la vida, no están reconocidos socialmente ni remunerados y continúan perpetuando la transmisión de valores estereotipados de género y patriarcales.

El hecho de que los hombres no se responsabilicen en la misma medida de estos trabajos produce una desigualdad en el reparto del tiempo y de tareas entre mujeres y hombres, haciendo que muchas de ellas asuman una doble o triple jornada que disminuye las posibilidades de proyección profesional, dedicación al ocio o participación política y social.

La implicación de los hombres en el ámbito de los cuidados todavía está lejos de los porcentajes femeninos.

Gráfico N° 8. Excedencias por cuidado de hijas/hijos y familiares



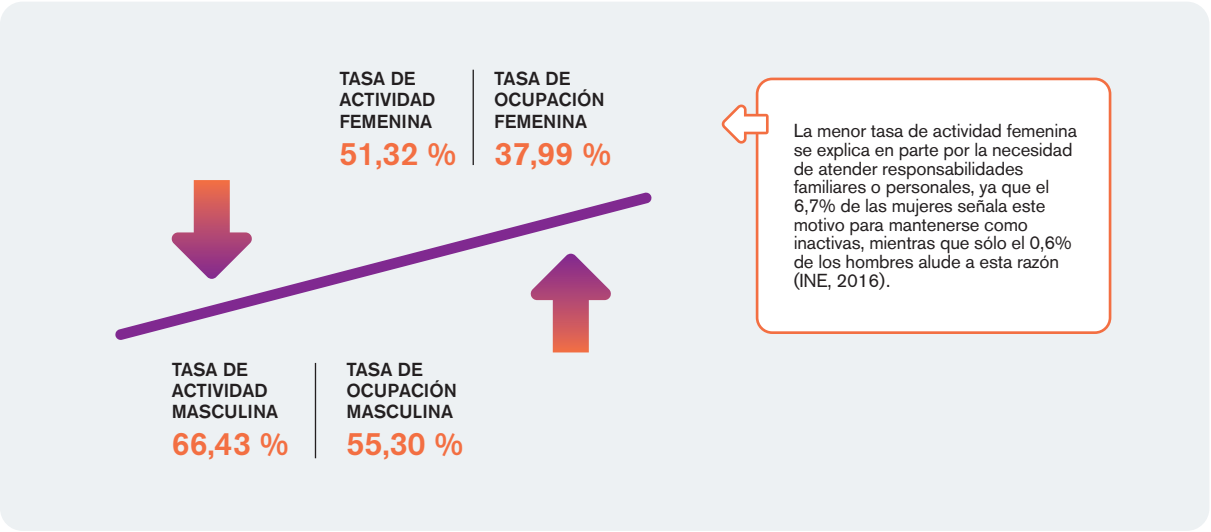
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

- El 93.3% de las excedencias por cuidado de hijas e hijos en 2017 en Castilla-La Mancha han sido solicitadas por mujeres. Aunque este porcentaje ha disminuido progresivamente en los últimos años al aumentar el número de hombres que se acogen a este tipo de excedencias, aún persiste un gran desequilibrio.
- La decisión de pedir una excedencia por cuidado de familiares en 2017 en Castilla-La Mancha la siguen tomando mayoritariamente las mujeres, en un 78.78%

Por otro lado, en el mercado laboral siguen existiendo importantes brechas de género sobre las que es necesario actuar¹⁵. Las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a un empleo:

- Presentan una menor tasa de actividad y menor tasa de ocupación con respecto a la población masculina, tal y como aparece reflejado en el gráfico N° 7.

Gráfico N° 9. Tasa de actividad y tasa de ocupación por sexos

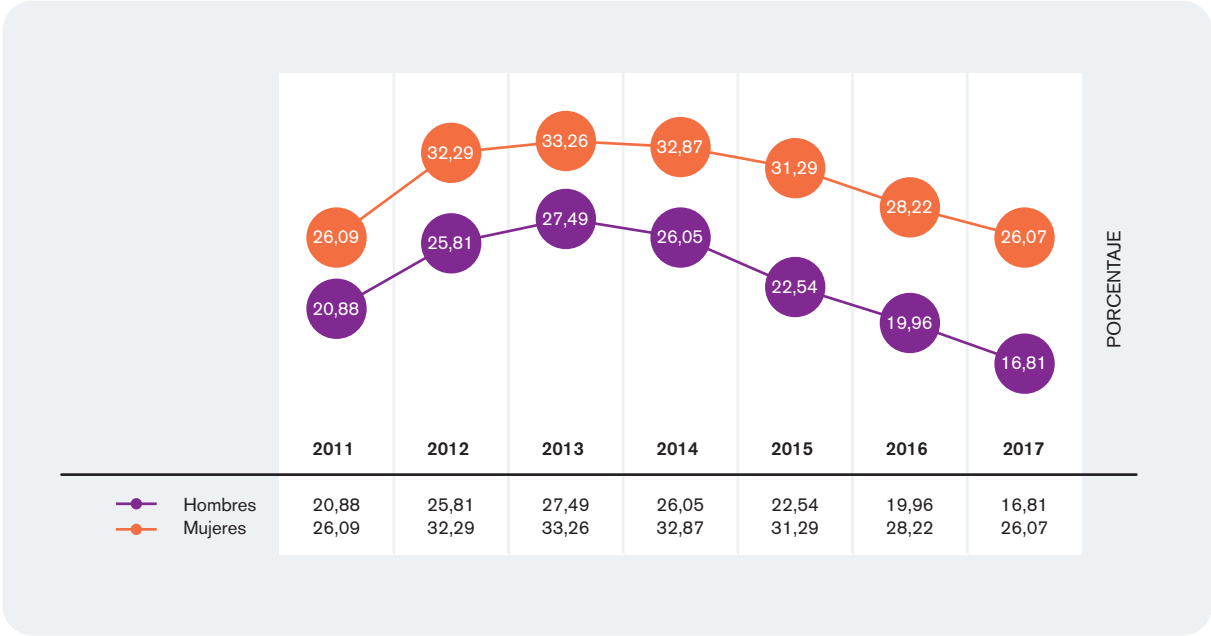


Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

- Mayor tasa de desempleo: 26,07% en mujeres y 16,81% en hombres. En cuanto a la evolución comparativa de la tasa de desempleo femenina y masculina (Gráfico N° 5), el incremento de ambos sexos fue similar entre 2011 y 2013 (7 puntos). Sin embargo, la disminución del desempleo en 2014, 2015, 2016 y 2017 ha sido más notable en el caso de los hombres, cuya tasa de desempleo se ha reducido en 10 puntos, frente a los 6 puntos de la tasa femenina.

15 Datos del Instituto Nacional de Estadística referidos a 2017. Disponibles en: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=817>

Gráfico N° 10. Evolución de la Tasa de desempleo



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

En relación con las condiciones laborales, las mujeres ocupan empleos más precarios, representan el 83% de las jornadas parciales y reciben una remuneración menor (la brecha salarial en Castilla-La Mancha se situaba en un 23,9% en 2015, según datos del INE y en torno al 26 por ciento, en el 2018 según informe ‘La brecha salarial de género en Castilla-La Mancha’ del sindicato CCOO.

Por otro lado, las mujeres siguen teniendo dificultades para acceder a determinadas ramas, sectores de actividad y ocupaciones que tradicionalmente han desempeñado los hombres y se concentran en los empleos relacionados con los cuidados o en aquellos trabajos que exigen cualidades y competencias relacionales, con menor valor en el mercado de trabajo.

Además de la segregación horizontal, existe una segregación vertical, que se manifiesta en la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

La discriminación por razón de sexo que existe en el trabajo productivo se acentúa en el caso de las mujeres más vulnerables, como son las mujeres paradas de larga duración con escasa formación, las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres de otros grupos étnicos o migrantes, produciendo con frecuencia una discriminación interseccional.

En relación con el empleo público, la Administración regional ha de convertirse en referente de la aplicación del principio de igualdad entre sus propias empleadas y empleados, máxime cuando

emplea al 16,7% de la población trabajadora de Castilla-La Mancha. El *Diagnóstico de Género de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha* (2011) señaló que, en la Administración Pública, como contexto concreto de la sociedad de la que forma parte, “el sistema de sexo-género adjudica también a mujeres y hombres diferentes roles que les mantiene en posiciones de desigualdad” e identificó la existencia de segregación ocupacional (horizontal y vertical) que incidía negativamente en las retribuciones de las mujeres.

Para fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, público y privado, la Administración regional ha incorporado algunas de las medidas previstas en los artículos de la *Ley 12/2010*, como son:

- Firma en 2016 del *Protocolo para la realización de actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral* entre el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Incentivación de la puesta en marcha de planes de igualdad en empresas, entidades sin ánimo de lucro y ayuntamientos mediante subvenciones.
- Establecimiento y convocatorias anuales del Distintivo de Excelencia para empresas.
- Formación en igualdad a los agentes sociales.
- Introducción de la igualdad de oportunidades en la Negociación Colectiva.
- Asesoramiento y formación específica a las mujeres que quieren iniciar una actividad empresarial y ayudas económicas para el autoempleo femenino, la creación de empresas y para aumentar la competitividad de sus proyectos empresariales.
- Recursos para el cuidado de menores, mayores y personas en situación de dependencia: escuelas infantiles de titularidad autonómica, residencias y centros de día para mayores, servicio de ayuda a domicilio, centros de día de atención a la familia y adolescencia, plan Cuida.
- Actuaciones para la eliminación de los estereotipos masculinos y femeninos y el fomento de la corresponsabilidad familiar y doméstica.
- Medidas recogidas en el II Plan Concilia para corregir situaciones de desigualdad en la Administración: medidas en relación con la conciliación en el empleo público como son el acceso preferente a la formación durante un año para las personas reincorporadas tras un permiso o suspensión de contrato por motivos de conciliación, la preservación de la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, la posibilidad de elegir el periodo vacacional, etc., la flexibilización de los horarios de trabajo y la implantación del trabajo a distancia.



DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL EJE Y ÁREAS ESTRATÉGICAS

Las áreas estratégicas de este eje abordan las cuestiones relacionadas con la actividad remunerada y la autonomía económica de las mujeres y con el reparto equitativo del trabajo de cuidados, que sirvan de motor para la transformación social.

Establecer una distribución equilibrada de los trabajos supone intervenir para fomentar el reparto de responsabilidades familiares y domésticas, que tradicionalmente han asumido las mujeres, para que todas las personas puedan desarrollarse en los distintos ámbitos vitales. Supone también reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, imprescindible para la sostenibilidad de la vida.

Por otro lado, hay que revisar el enfoque de las medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, ya que, si bien son medidas pretendidamente universales, siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente se acogen a ellas, por lo que no están suponiendo un reparto equitativo de los cuidados y están sirviendo para perpetuar los roles de género.

Las medidas conciliación que se han considerado estratégicas, por tanto, son las que, además de proporcionar servicios y recursos para la conciliación, inciden en la corresponsabilidad y se abordan con un enfoque universal, como portadoras de beneficios no solo a aquellas personas que tienen que cuidar de otras, sino también para el autocuidado y tiempo personal de todas las personas, independientemente de su situación personal y familiar.

En relación con el acceso a los recursos y en función de las necesidades detectadas en el mercado laboral, se han priorizado medidas para mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral en empleos de calidad, con especial atención a los grupos vulnerables, y medidas para combatir la segregación ocupacional. Eliminar las desigualdades que aún perviven en el mercado de trabajo es una labor de todos los agentes que intervienen en este ámbito: administraciones, empresas, organizaciones empresariales, sindicatos y otras entidades, por lo que son relevantes las medidas de concienciación y sensibilización dirigidas a los agentes implicados.

El emprendimiento se ha consolidado en los últimos años como vía de acceso al empleo y desarrollo profesional, por ello se ha considerado una línea de trabajo estratégica apostar por el emprendimiento femenino, la viabilidad de los proyectos y el trabajo en red de las emprendedoras como manera de visibilizar y crear referentes en el mundo empresarial.

El empleo público no se sitúa al margen de las desigualdades que se dan en el mercado laboral, por lo que se establecen también en este ámbito acciones positivas que eliminen las brechas de género entre empleadas y empleados de la Administración regional.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

EJE 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO ÁREAS ESTRATÉGICAS
E2A1. Promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar
E2A2. Medidas para aumentar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad
E2A3. Promoción de una cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
E2A4. Impulso al emprendimiento femenino
E2A5. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo público

ÁREAS Y MEDIDAS ESTRATÉGICAS

E2A1. PROMOCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS Y EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
MEDIDAS
E2A1M1. Diagnósticos y análisis de la situación sobre conciliación y corresponsabilidad y sobre la valoración del trabajo doméstico y de cuidados
Organismos responsables Instituto de la Mujer, consejerías con competencias en Bienestar Social, Empleo y Administraciones Públicas.
E2A1M2. Actuaciones de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad: racionalización de horarios, programas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas, campañas para la corresponsabilidad, fomento de los permisos parentales
Organismos responsables Consejerías con competencias en Empleo, Bienestar Social, Administraciones Públicas e Instituto de la Mujer
E2A1M3. Aplicación de criterios de planificación territorial, urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte sostenibles, que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.
Organismos responsables Consejerías con competencias en Fomento y Urbanismo
E2A1M4. Aumento de recursos y servicios para el cuidado de menores, mayores y personas en situación de dependencia, atendiendo a las necesidades específicas de los diferentes modelos de familia.
Organismos responsables Consejerías con competencias en Empleo, Educación y Bienestar Social

E2A2. MEDIDAS PARA AUMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES Y EL ACCESO A EMPLEOS DE CALIDAD
MEDIDAS
E2A2M1. Actuaciones con perspectiva de género para mejorar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad: orientación para el empleo, formación profesional para el empleo y cualificación.
Organismos responsables Consejerías con competencias en Empleo e Instituto de la Mujer
E2A2M2. Actuaciones para mejorar la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos en situación de mayor vulnerabilidad: itinerarios de inserción, formación, apoyo a la formalización de trabajos con insuficiente cobertura de derechos y/o protección social, etc.
Organismos responsables Consejerías con competencias en Empleo e Instituto de la Mujer
E2A2M3. Acciones positivas en los planes de empleo promovidos por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
Organismos responsables Consejería con competencias en Empleo

E2A3. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA EMPRESARIAL QUE GARANTICE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
MEDIDAS
E2A3M1. Estudios y diagnósticos de situación sobre las brechas de género en el ámbito laboral y difusión en los entornos laborales
Organismos responsables Consejería con competencias en Empleo e Instituto de la Mujer
E2A3M2. Actuaciones para la igualdad de género en el ámbito empresarial: planes de igualdad en microempresas y pymes, reconocimientos públicos a las empresas que adoptan medidas de igualdad, programas de desarrollo profesional, acciones formativas y de sensibilización en empresas
Organismos responsables Consejería en Empleo e Instituto de la Mujer
E2A3M3. Promoción de relaciones laborales libres de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo
Organismos responsables Consejería con competencias en Empleo e Instituto de la Mujer
E2A3M4. Actuaciones para la vigilancia, control y corrección de la discriminación por razón de sexo: planes de igualdad obligatorios, convenios colectivos, discriminación salarial, clasificación profesional, condiciones de trabajo en empleos especialmente feminizados, etc.
Organismos responsables Consejería en materia de Empleo e Instituto de la Mujer

E2A4. IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO FEMENINO	
MEDIDAS	
E2A4M1. Fomento de la incorporación de las mujeres al tejido empresarial: asesoramiento, formación en gestión y liderazgo empresarial, acceso a la financiación, iniciativas de autoempleo que representen oportunidades salariales y laborales en trabajos que se vienen desempeñando con carácter informal.	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Empleo e Instituto de la Mujer.
E2A4M2. Desarrollo de estrategias de viabilidad de las empresas lideradas por mujeres: internacionalización, digitalización, trabajo en red y visibilización de su actividad.	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Empleo e Instituto de la Mujer.
E2A4M3. Actuaciones de promoción del emprendimiento femenino desde el ámbito educativo (formación profesional y universidad)	
Organismos responsables	Consejerías con competencias en Empleo, Educación e Instituto de la Mujer.

E2A5. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO PÚBLICO	
MEDIDAS	
E2A5M1. Plan de igualdad para empleadas y empleados de la Administración regional, que incluya medidas referidas al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, retribución y promoción	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Función Pública
E2A5M2. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el empleo público (medidas de flexibilización temporal, teletrabajo, mejoras de los permisos legales, beneficios sociales y acciones positivas para la corresponsabilidad)	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Función Pública
E2A5M3. Sensibilización e información sobre igualdad de género, violencia de género (incluido el comercio sexual), corresponsabilidad y conciliación	
Organismos responsables	Consejerías con competencias en Función Pública e Instituto de la Mujer
E2A5M4. Medidas preventivas del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el empleo público, mediante la elaboración de un protocolo de actuación, campañas informativas en los centros de trabajo, etc.	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Función Pública e Instituto de la Mujer

EJE 3. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: actuar contra la violencia de género en sus distintas manifestaciones

FUNDAMENTACIÓN Y SITUACIÓN DE CONTEXTO

La violencia contra las mujeres en todas sus formas constituye una grave violación de los derechos humanos, la más extendida en el mundo, y afecta de forma estructural a todas las sociedades, culturas y clases. Atenta contra los derechos fundamentales como la vida, la integridad física y mental, el derecho a la salud, el derecho a no sufrir tortura o trato degradante, o a elegir libremente residencia y trabajo.

Representa el instrumento de sometimiento por excelencia en el sistema patriarcal, a través de la dominación y el control, perpetuando la supremacía masculina y la subordinación femenina. Este tipo de violencia se dirige sobre las mujeres por el mero hecho de serlo. Es un fenómeno que se ha venido produciendo a lo largo de toda la historia de la humanidad, se ha mantenido oculto y se ha visto relegado al espacio privado. Ha sido en las últimas décadas cuando comienza a reconocerse como un problema público y político que hay que erradicar, ya que ataca directamente a los derechos humanos, atenta contra la estabilidad, el desarrollo económico y social de los pueblos, vulnerando el principio de igualdad de oportunidades que debe establecerse en toda sociedad democrática.¹⁶

La violencia contra las mujeres presenta formas específicas de legitimación basadas no en su condición de personas sino de mujeres. Esta legitimación procede de la conceptualización de las mujeres como inferiores y como propiedades de los varones, a los que deben respeto y obediencia.¹⁷



16 Fidalgo Delgado, N. y Valle Carmona, L. (2015). Relaciones amorosas y violencia de género, *TSdifusión*, N°107, pp. 19-24. Disponible en: http://www.tsdifusion.es/revistas_publicadas/107/pdf/TSD107_5.pdf
17 De Miguel, A. (2005). La violencia de género: la construcción de un marco feminista de interpretación. *Cuadernos de Trabajo So-*

La *Declaración sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer*, proclamada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de Naciones Unidas define la violencia de género como: “Todo acto de violencia que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.

La *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* de las Naciones Unidas celebrada en Pekín, en 1995, colocó por primera vez la violencia ejercida sobre ellas, por el sólo hecho de ser mujeres, en el marco de los derechos humanos, incluyendo la violencia física, psicológica o sexual, así como las amenazas de sufrir violencia en el contexto familiar, en la comunidad y en el Estado, es decir tanto en la vida pública como en la privada.

Por su parte, el Convenio del Consejo de Europa a través del conocido como *Convenio de Estambul, de 11 de mayo de 2011*, vigente en España desde el 1 de agosto de 2014, reconoce la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación, considerando responsables a los Estados si no responden de manera adecuada.

Se han desarrollado hitos legislativos en el ordenamiento jurídico internacional, europeo y estatal, con el objetivo de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. En el ámbito estatal, Castilla-La Mancha se puso a la vanguardia de la lucha contra la violencia de género con la aprobación de la Ley 5/2001 de 17 de marzo, de prevención de malos tratos y protección a las mujeres maltratadas, que abrió el paso a otras normas autonómicas y supuso el referente inmediato de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, que ofrece también un enfoque integral referido a la violencia ejercida en el ámbito de la pareja o ex pareja.

En 2015, se aprueba la *Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia* que, a través de la Disposición final tercera, establece la protección de las hijas e hijos menores de las víctimas de violencia de género.

En 2017, el Congreso de los Diputados español aprobó el *Pacto de Estado contra la Violencia de Género*, que recoge 213 medidas de prevención, asistencia y protección de las mujeres víctimas y de su descendencia, de las y los huérfanos y de las madres de las y los menores asesinados, ampliando la cobertura de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre.

En la actualidad, la necesidad de incorporar los avances que se han producido en los últimos años para ampliar la protección a más actos y manifestaciones de la violencia de género y las novedades en materia de prevención y actuación contra este tipo de violencia ha llevado a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a definir un nuevo marco legal a través de la Ley 4/2018, de 8 de octubre.

cial, Vol. 18, pp. 231-248. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0505110231A/7594>

La **Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha** significa la **ampliación del concepto de violencia de género** para recoger todos los tipos de violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo, incluyendo, además de la que tiene lugar en el ámbito de la pareja o expareja, el feminicidio o asesinato de una mujer cometido por razón de género, las diferentes manifestaciones de la violencia sexual, la trata de mujeres, la explotación sexual, el matrimonio o emparejamiento a edad temprana concertado o forzado, la mutilación genital femenina, las manifestaciones de violencia ejercida a través del uso de las tecnologías y de los medios sociales, el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, la coerción de la libertad en el pleno disfrute de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y cualquier otra manifestación de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres que se halle prevista en los tratados internacionales o en el ordenamiento jurídico estatal o autonómico.

Asimismo, extiende la protección de las víctimas y supervivientes a la protección de sus familias, especialmente sus hijas e hijos que, desde el [Convenio de Estambul](#) firmado por el Consejo de Europa en 2011, contemplan las leyes europeas.

La Ley para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha contiene medidas para prevenir y sensibilizar sobre la violencia de género, atender y reparar el daño a las víctimas:

- Actuaciones en materia de promoción, prevención y sensibilización en los diferentes ámbitos. Regula medidas en el ámbito de la educación, ocupándose de la formación del profesorado, el currículo educativo y la formación en las universidades y contempla las medidas de sensibilización, regulando las campañas dirigidas al conjunto de la sociedad y acciones informativas destinadas a las mujeres que sufren violencia de género, para que conozcan sus derechos y los recursos con los que cuentan para su protección y atención.
- Medidas de protección y atención a víctimas de violencia de género. A través de la recuperación de mujeres víctimas y sus hijas e hijos menores, el fomento de la autonomía personal y social y los derechos de las trabajadoras y empleadas públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Actuaciones de investigación y evaluación.
- Regulación de la responsabilidad institucional de todas las administraciones públicas en la detección y comunicación de las situaciones de violencia a los órganos y servicios competentes.

La **situación de contexto** muestra que ha habido importantes avances en la prevención y la atención de la violencia de género gracias a las medidas implantadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Sin embargo, una sucinta radiografía en cifras sobre la violencia de género muestra que es necesario seguir desarrollando medidas que permitan a las mujeres de Castilla-La Mancha vivir en una sociedad libre de violencia:

- Los servicios telefónicos de información y atención a mujeres víctimas, que operan en el territorio de Castilla-La Mancha, (Servicio de Atención Permanente Línea 900, 016, 112 y Línea

de Ayuda a la Infancia), registraron el año 2017, más de 11.000 llamadas sobre violencia de género. (Fuente: Informe Cortes 2017. IM Castilla-La Mancha).

- El Servicio de Atención Permanente Línea 900 recibió más de 7.000 llamadas sobre violencia de género en el año 2017. (Fuente: Informe Cortes 2017. IM Castilla-La Mancha)
- Los Centros de la Mujer de la región, registraron en el año 2017 un total de 97.701 consultas de mujeres, de las cuales 18.887 fueron referidas a violencia de género. Es decir, el 19,33% del total de consultas que realizan las mujeres en los Centros de la Mujer, son consultas sobre violencia de género. (Fuente: Informe Cortes 2017. IM Castilla-La Mancha)
- El 6,2% de las mujeres ha sufrido violencia física de género en Castilla-La Mancha.
- El 6,2% de las mujeres en Castilla-La Mancha ha sufrido violencia sexual.
- El 20,1% de las mujeres de Castilla-La Mancha han sufrido uno o varios acontecimientos de violencia psicológica de control.
- El 16,5% de las mujeres de Castilla-La Mancha ha sufrido violencia psicológica emocional.
- El número de denuncias presentadas durante el año 2017 en Castilla-La Mancha fue de 4.633. (Fuente: C.G.P.J).
- En cuanto a menores que se han atendido durante el año 2017, en el Programa de Atención Psicológica, han sido 175 en la región. (Fuente: Informe Cortes 2017. IM Castilla-La Mancha).
- En las oficinas de asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, en el año 2017, se atendieron a 1.932 mujeres víctimas de violencia de género.
- (Fuente: Datos proporcionados por las Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual).
- En los Recursos de Acogida de la región, durante 2017, se atendieron a 254 mujeres víctimas de violencia de género y a 259 menores víctimas de violencia de género. (Fuente: Informe Cortes 2017. IM Castilla-La Mancha).
- Durante los cinco últimos años el número de víctimas asesinadas en nuestra región se eleva a 14 mujeres. (Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad).
- En el 2017 se pone en marcha el Protocolo para la Prevención de la Mutilación Genital Femenina en Castilla-La Mancha con el objetivo de prevenir la práctica de la mutilación genital femenina proporcionando orientación en la identificación de la población de riesgo a las y los profesionales que intervienen frente a este tipo de violencia de género a fin de evitar que se practique la MGF en niñas que viven en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha, sin dejar de prestar atención a las mujeres que hayan sido víctimas de esta práctica.
- Se han iniciado en el año 2018 el servicio, Contigo, cuyo objeto es el de prevención y atención integral en materia de agresiones y abusos sexuales, este servicio se asienta sobre tres pilares, que son la asistencia psicológica, la atención jurídica fundamentada en el asesoramiento especializado y el acompañamiento en las situaciones en las que se precise y, por último, en las acciones de sensibilización social y prevención de la violencia sexual.

Es por tanto necesario seguir desarrollando medidas y acciones en el ámbito de la prevención y la sensibilización. La prevención, a través de actividades encaminadas a evitar la aparición de nuevos casos de violencia de género, a la detección de la violencia para poner fin a la misma des-

de sus primeras manifestaciones y evitar que las víctimas sufran nuevos episodios de violencia mitigando el impacto de ésta. En cuanto a la sensibilización, mediante actuaciones dirigidas a la transformación de las actitudes sociales y la tolerancia hacia la violencia contra las mujeres, además de programas específicos destinados a mujeres que sufren violencia de género, pero que no tienen conciencia de estar inmersas en una relación violenta o que creen que deben permanecer en dicha relación.

La prevención y la sensibilización desarrolladas en el ámbito educativo son de especial relevancia al considerarse este contexto el adecuado en el aprendizaje de actitudes y valores igualitarios, y el respeto de las diferencias entre hombres y mujeres, donde no se considere a estas inferiores a los varones. En Castilla-La Mancha se seguirán impulsando medidas iniciadas en el ámbito educativo, como el pilotaje llevado a cabo en el curso 2017/18 de la asignatura para la educación en igualdad, la prevención de la violencia de género y la diversidad en Educación Primaria y Secundaria, acciones dirigidas al profesorado, al alumnado y a las madres y padres, con programas ya consolidados como Creciendo en Igualdad, talleres formativos con una gran diversidad de materias, como la educación afectivo-sexual, roles y estereotipos de género, el papel de la familia en una educación patriarcal.

Se seguirán fomentando campañas de sensibilización y prevención de las agresiones sexuales entre la adolescencia y la población joven, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia de género en mujeres con discapacidad o en situación de vulnerabilidad, acciones dirigidas a la capacitación de profesionales que trabajen con jóvenes y estudiantes en materia de igualdad y perspectiva de género, para que actúen como agentes de cambio, tanto en la detección como en la resolución de situaciones de violencia en esta población y en el ámbito escolar.

En el 2017 se han llevado a cabo más de 500 acciones en los distintos colegios, institutos de enseñanza secundaria y universidades de la región, beneficiándose de estas actuaciones más de 23.000 estudiantes, profesorado y madres y padres del alumnado.

Desde del Instituto de la Mujer se organizan campañas de sensibilización, resultando éstas una herramienta fundamental de pedagogía social e instrumento de alto valor en el proceso de transformación social para la visibilización de la violencia de género, con el objetivo de crear conciencia en la sociedad ante este problema, fomentar una reacción de rechazo hacia este tipo de violencia y la búsqueda de una respuesta común por parte de todos los colectivos que la forman.

El compromiso del Instituto de la Mujer a lo largo del tiempo ha consolidado una serie de dispositivos de información, como el Programa Navegadora, la página Web del propio Instituto, el desarrollo de campañas, jornadas, exposiciones y conmemoración de eventos de fechas claves, así como las distintas líneas de subvención dirigidas a potenciar la iniciativa del tercer sector en el desarrollo de acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género. Merecen especial atención las dirigidas a sensibilizar a la población más joven, como la campaña de verano “Sin un sí, ¡es no!”, la campaña dirigida a la sensibilización de los varones “Tu papel es clave. El machismo mata”, y las dirigidas al área empresarial a través de los Convenios con empresas y entidades sin ánimo de lucro., “Empresas por una sociedad sin violencia hacia las mujeres”.

En relación con las actuaciones de protección y atención a las víctimas de violencia de género, en la Región de Castilla-La Mancha, se va a seguir apostando por la consolidación de la red de recursos y servicios desde la que se presta atención integral a las mujeres de la región, especialmente a las mujeres víctimas de violencia, a través de actuaciones de protección, alojamiento, acompañamiento, información, valoración, orientación, promoción y participación, todas ellas encaminadas a proporcionar herramientas necesarias para conseguir la autonomía y recuperación de las mujeres en el territorio.

Resaltar como esenciales los recursos de atención telefónica gratuita las 24 horas, los Centros de la Mujer, desde los que se presta asesoramiento e intervención profesional, desde el ámbito jurídico, social, psicológico y desde la promoción del empleo; los recursos de protección y alojamiento, para la recuperación personal; los dispositivos de localización inmediata; los programas de formación a profesionales de la Red Regional de Recursos y los programas dirigidos a menores víctimas de violencia de género.

Igualmente, se considera que la autonomía económica es esencial, entendiendo esta como la capacidad que tienen las mujeres de generar sus propios ingresos y recursos económicos para su subsistencia. Tanto el ámbito de la búsqueda y mejora del empleo, como el de la formación a las mujeres debe seguir siendo explorado por parte de los distintos órganos competentes (empleo, sindicatos, empresariado, industria, economía, etc.). El Instituto de la Mujer velará por que se avance en estas líneas de promoción de la autonomía de las mujeres y mantendrá las acciones que se están llevando a cabo para favorecer la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género.

Con el objeto de aunar esfuerzos en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, en la asistencia a las víctimas y en la promoción de una sociedad igualitaria y libre de violencia de género, el Instituto de la Mujer seguirá fomentando y manteniendo los acuerdos con las distintas instituciones y asociaciones regionales (Tribunal Superior de Justicia, Fiscalía, Delegación del Gobierno, Federación de Municipios y Provincias y Consejo de Colegios de la abogacía y de la medicina, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, asociaciones de mujeres, organizaciones feministas, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que trabajen por la igualdad de género), y los distintos protocolos dirigidos tanto a la protección de las mujeres víctimas de violencia, como a la detección e identificación de la violencia de género, poniendo el horizonte en las teorías y marcos de interpretación feministas que iluminan y guían nuestra actividad institucional.

DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL EJE Y ÁREAS ESTRATÉGICAS

La violencia ejercida sobre las mujeres se sustenta en el machismo estructural y en la discriminación que históricamente han venido sufriendo las mujeres y, por tanto, este tipo de violencia no desaparecerá si no se remueve el conjunto de estructuras que sostienen las desigualdades de género y se desmontan los valores patriarcales, para construir otros nuevos basados en la igualdad de mujeres y hombres y en el reconocimiento a la diversidad y especificidad de las personas. Siendo conscientes de esta realidad, en este eje se han incorporado los aspectos específicos

que tratan de eliminar la violencia de género desde la prevención y la sensibilización social, abordando, asimismo, la atención y recuperación integral de las víctimas.

Con el objetivo de unificar criterios de actuación, este eje incluye las medidas que aborda la Ley 4/2018, de 8 de octubre que se han considerado estratégicas para erradicar la violencia de género de la sociedad castellano-manchega. Las medidas correspondientes al ámbito educativo se han recogido en el eje 5 Educación para la igualdad.

En el campo de la prevención y sensibilización, se han incluido medidas relacionadas con campañas para la sensibilización social, en los medios de comunicación y las dirigidas a todo el personal de la Administración regional y especialmente a profesionales que trabajan con las víctimas de la violencia de género, como agentes principales en la prevención y sensibilización. Asimismo, se considera prioritario facilitar el acceso a la información sobre los recursos disponibles y difundirlos en los distintos medios que dispone la Administración.

Aunque las medidas de prevención y sensibilización tienen un carácter marcadamente estratégico porque combaten el problema desde la raíz, son imprescindibles actuaciones para la atención, recuperación y reparación del daño de las mujeres víctimas de violencia de la región y sus hijas e hijos menores, tanto las que incluyen la asistencia integral encaminada a su completa recuperación como las medidas para el fomento de su autonomía personal, social y económica.

Los asesinatos u homicidios machistas, la violencia física y las agresiones sexuales son la punta del iceberg, la parte más visible de las violencias que viven las mujeres por el hecho de serlo y conviven con otro tipo de violencias más sutiles que es necesario visibilizar. En este sentido, es fundamental profundizar en el conocimiento y el análisis de las manifestaciones que presenta la violencia hacia las mujeres, así como los diversos espacios en los que se ejerce, la manera en la que afecta a los distintos colectivos, etc., para identificar sus causas y establecer medidas para su erradicación. Por ello, se han incluido medidas para promocionar estudios e investigaciones y la evaluación de las medidas desarrolladas para medir su eficacia y orientar las políticas públicas para eliminar de la sociedad este tipo de violencia.

La colaboración y coordinación interinstitucional son también ámbitos prioritarios de trabajo, ya que permiten actuar de forma más eficaz en la detección e intervención en los casos de violencia de género.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

EJE 3. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO ÁREAS ESTRATÉGICAS
E3A1. Fomento del compromiso social contra la violencia de género en todas sus manifestaciones
E3A2. Intervención integral con las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos y fomento de su autonomía personal y económica
E3A3. Colaboración y coordinación interinstitucional

ÁREAS Y MEDIDAS ESTRATÉGICAS

E3A1. FOMENTO DEL COMPROMISO SOCIAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN TODAS SUS MANIFESTACIONES	
MEDIDAS	
E3A1M1. Campañas institucionales que contengan acciones contra la violencia de género para aumentar el conocimiento por parte de la población de las diferentes formas de violencia hacia las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia, así como promover su rechazo social	
Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer
E3A1M2. Campañas y acciones informativas en los medios de comunicación para mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres como agentes activos en su lucha.	
Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer
E3A1M3. Fortalecimiento de la capacidad y eficiencia de los movimientos asociativos y el trabajo en red de las organizaciones que tienen entre sus objetivos la prevención y eliminación de la violencia de género	
Organismos responsables	Instituto de la Mujer
E3A1M4. Formación a profesionales que asisten a las víctimas de violencia de género y a profesionales que pudieran ser receptores de casos de violencia de género (servicios sociales, empleo, abogacía, juzgados, servicios de mediación, puntos de encuentro familiar, etc.), para aumentar la detección precoz	
Organismos responsables	Consejerías con competencias en Bienestar Social, Sanidad, Administraciones Públicas, Educación e Instituto de la Mujer

E3A2. INTERVENCIÓN INTEGRAL CON LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y A SUS HIJAS E HIJOS Y FOMENTO DE SU AUTONOMÍA PERSONAL Y ECONÓMICA	
MEDIDAS	
E3A2M1. Fortalecimiento y trabajo en red de los recursos para la atención, asistencia, recuperación y reparación del daño a las víctimas de violencia de género	
Organismos responsables	Instituto de la Mujer
E3A2M2. Asesoramiento jurídico previo a mujeres víctimas de violencia de género	
Organismos responsables	Instituto de la Mujer.
E3A2M3. Programas específicos con enfoque interseccional de intervención dirigidos a evitar discriminaciones múltiples: mujeres de etnia gitana, con discapacidad, migrantes, residentes en zonas rurales, en situación de desprotección social, etc.	
Organismos responsables	Consejerías con competencias en Bienestar Social, Sanidad, Educación e Instituto de la Mujer
E3A2M4. Intervención psicológica especializada con hijas e hijos menores víctimas de violencia de género y también con familiares de víctimas mortales de la violencia de género	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Bienestar Social, Sanidad e Instituto de la Mujer
E3A2M5. Asistencia integral a víctimas de agresiones sexuales	
Organismos responsables	Consejerías con competencias en Sanidad y Bienestar Social e Instituto de la Mujer
E3A2M6. Asistencia sanitaria y seguimiento a las víctimas de violencia de género por parte del sistema público de salud con especial atención a los colectivos más vulnerables	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Sanidad
E3A2M7. Acceso preferente de las mujeres víctimas de violencia de género a la adjudicación de viviendas de iniciativa pública regional y viviendas de promoción pública y a plazas en las residencias públicas para las mujeres víctimas mayores de 60 años	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Vivienda y Bienestar Social
E3A2M8. Inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género: itinerarios de incorporación personalizados, participación prioritaria en acciones formativas con posibilidades de contratación, programas de autoempleo o trabajo asociado y actuaciones concretas con el tejido empresarial para su contratación	
Organismos responsables	Consejería en Empleo e Instituto de la Mujer
E3A2M9. Programas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y acceso preferente a los recursos de conciliación	

Organismos	Consejería con competencias en Empleo, Bienestar Social y responsables	Educación
E3A2M10. Ayudas para el fomento de la autonomía y promoción personal y laboral para mujeres víctimas de violencia de género		
Organismos responsables	Instituto de la Mujer	

E3A3. COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

MEDIDAS

E3A3M1. Coordinación entre el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, consejerías y organismos autónomos para la implementación de medidas de prevención de la violencia de género y atención prioritaria e integral a sus víctimas	
Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer
E3A3M2. Colaboración con colegios profesionales, agentes sociales y otros organismos que promuevan actuaciones contra la violencia de género	
Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer
E3A3M3. Protocolos de coordinación de organismos con competencias de intervención en los casos de violencia de género	
Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer

EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBJETIVO GENERAL: favorecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres como vía de desarrollo para la plena ciudadanía

FUNDAMENTACIÓN Y SITUACIÓN DE CONTEXTO

Desde organismos internacionales como la ONU se apuesta por el empoderamiento de las mujeres como estrategia para lograr una sociedad más igualitaria y beneficiosa para la ciudadanía, además de considerarse un requisito y una garantía para la transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres. Y se utilizó en la *IV Conferencia Mundial de las Mujeres* en Pekín para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, para que mediante esa participación pudieran contribuir a redefinir las prioridades políticas incorporando cuestiones, necesidades y puntos de vista que las representan y legitiman sus derechos.

La Conferencia de Pekín consideró la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo como una exigencia básica de justicia o democracia, sino también “una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz”.

La *Plataforma para la acción de Pekín* insta a los partidos políticos a “examinar sus estructuras organizativas y sus procedimientos a fin de remover las barreras que, directa o indirectamente, discriminan a las mujeres e impiden su participación” y

Desde su enfoque feminista, el empoderamiento de las mujeres incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género.

La consecuencia del proceso de empoderamiento debe ser, por tanto, la transformación de las relaciones desiguales entre los géneros.¹

La idea fundamental es que no se trata sólo de que las mujeres participen y entren en los ámbitos y roles de los que históricamente se han visto excluidas, sino que se trata de construir un nuevo modelo de relaciones sociales entre mujeres y hombres que aporte mayor calidad de vida y desarrollo a través de la distribución social equitativa, compartiendo los espacios públicos y privados, las decisiones, los reconocimientos, las oportunidades, las responsabilidades familiares, profesionales, políticas, económicas y los recursos, incluido el tiempo.²

¹ Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo.

² Programa Naciones Unidas de Desarrollo (PNUD). Documento. Género y desarrollo humano. Una relación imprescindible.

afirma que los partidos políticos, los gobiernos, los sindicatos y todo tipo de organizaciones privadas deben adoptar medidas de acción positiva para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes, ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones.

La paridad entendida como una participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas, culturales y sociales), constituye una condición fundamental para la igualdad entre los sexos. Una presencia equilibrada de mujeres y hombres busca que se refleje mejor la composición de la sociedad, que se garanticen los intereses de las mujeres en la elaboración de las políticas públicas y es un signo de funcionamiento democrático y un derecho, tal y como lo recoge la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha*. La ley, además, desarrolla el cumplimiento de este derecho a través de distintos cauces:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- La participación equilibrada en los colegios y asociaciones profesionales, en las organizaciones sindicales y empresariales, dentro del respeto a su capacidad organizativa, y establecer cauces para que la participación de los sindicatos y organizaciones empresariales en organismos públicos atienda a los criterios de participación equilibrada de mujeres y hombres.
- La participación de las asociaciones de mujeres en las políticas públicas de igualdad y la representación de las asociaciones de mujeres de ámbito regional en los órganos de toma de decisión de los consejos consultivos y asesores de naturaleza pública de Castilla-La Mancha en los que participe la sociedad civil.

“Se entenderá por **participación equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40.”

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla- La Mancha

Desde el enfoque Género en Desarrollo (GED)¹⁸, se incorpora como elemento principal para alcanzar la igualdad de género el concepto de empoderamiento de las mujeres, entendido desde una doble vertiente:

Por un lado, como un proceso de toma de conciencia por parte de las mujeres de la situación de subordinación, que conlleva que modifiquen la imagen de sí mismas, las creencias sobre sus derechos y capacidades y se desafíen incorporando actitudes y comportamientos de roles no sexistas.

18 Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española. Secretaría de Estado de Cooperación Internacional (2007).

Por otro lado, como el control que la mujer tiene sobre su propia vida, el logro de la autonomía personal, que permite su desarrollo, tomar decisiones sobre aspectos de su vida que considera valiosos gozando de libertad y otorgando su consentimiento legítimo. Implica tener acceso a los recursos, tanto materiales como simbólicos (recursos intelectuales e ideológicos).

Desde este enfoque, se constata que, para transformar las relaciones desiguales es necesario realizar intervenciones estratégicas con un doble objetivo:

- Identificar las necesidades prácticas de las mujeres que, son las derivadas de los roles de género, es decir, de las funciones y responsabilidades asignadas de forma diferenciada a mujeres y varones en función de su sexo, para mejorar las condiciones de su vida diaria, que configuran los modos de vida, y que están relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas.
- Identificar las necesidades estratégicas de las mujeres que, son las que se derivan de la toma de conciencia y del cuestionamiento de la discriminación de las mujeres, y de los mecanismos que contribuyen a mantenerla, y que contribuyen a mejorar su posición social transformando las estructuras y prácticas culturales que perpetúan su situación de desventaja y desigualdad, que ponen al descubierto las relaciones de poder entre mujeres y hombres y la capacidad de influir y participar en las decisiones sociales o políticas.

La **situación de contexto**, según los datos relativos a la participación política y social de las mujeres en Castilla-La Mancha¹⁹, indica que hay que seguir actuando para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones.

TABLA Nº 1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS INSTITUCIONES DE GOBIERNO REGIONAL		
ÓRGANOS	MUJERES	HOMBRES
Consejo de Gobierno	50%	50%
Cortes de Castilla-La Mancha	45%	55%
Diputaciones (Presidencia)	0%	100%
Alcaldías	19%	81%
Concejalias	35%	65%

Fuente: elaboración propia a partir del informe Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha

19 Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Ed.). (2016) Datos Básicos de las Mujeres en Castilla- La Mancha.

En relación con la participación en la toma de decisiones de carácter político, hay presencia equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en las Cortes Regionales. En las diputaciones provinciales y en los municipios sigue manteniéndose un importante desequilibrio en favor de los hombres.

En la estructura orgánica del gobierno el porcentaje de mujeres en los órganos directivos de las consejerías es inferior al de hombres, con una proporción de 38,55% y 61,73%. Únicamente en las Consejerías de Bienestar Social y Educación el porcentaje de mujeres titulares de puestos de dirección es superior al de los hombres y en Sanidad se alcanza la presencia equilibrada con un 40% de mujeres respecto del total de puestos de principal responsabilidad en dicha Consejería. El diagnóstico también señala en la administración pública cierta segmentación vertical y horizontal en los puestos de responsabilidad de las consejerías, que se concreta en que se alcanzan mayores niveles de igualdad en las consejerías que realizan funciones con una mayor vinculación con el ámbito privado, la atención y el cuidado (Bienestar Social, Educación y Sanidad) y un claro predominio masculino en el resto de las áreas competenciales.

En referencia a la representación femenina en los órganos ejecutivos de los principales partidos políticos de la región, esta difiere de unas organizaciones a otras:

TABLA Nº 2. REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS ÓRGANOS EJECUTIVOS DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS (2016)*		
PARTIDOS POLÍTICOS	MUJERES	HOMBRES
Izquierda Unida	37%	63%
Partido Popular	29%	71%
Partido Socialista Obrero Español	46%	54%
Podemos	41%	59%

**no se dispone de datos del partido político Ciudadanos.
Fuente: elaboración propia a partir del informe Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha*

Por su parte, los porcentajes de representación masculina y femenina en los principales puestos de responsabilidad de las Universidades de Castilla-La Mancha no cumplen con el principio de presencia equilibrada. El conjunto de vicerrectorados, la secretaría general y la gerencia de la universidad están representados por un 70% de hombres frente a un 30% de mujeres y solamente un 22,5% de los principales titulares responsables de los Centros y Facultades de la UCLM son mujeres. Sí cumplen el criterio de paridad los puestos de responsabilidad inmediatamente inferiores a estos, ya que en puestos de vicedecanato o subdirección hay un 42,6% de mujeres.

En cuanto a la participación en procesos electorales, las castellano-manchegas votan en mayor proporción que los varones, son más las mujeres quienes no votan por no poder hacerlo, pero más los hombres quienes no votan porque no quieren.

Además de la participación en la toma de decisiones, el término empoderamiento hace alusión a la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres a partir del reconocimiento de su situación de subordinación y del cuestionamiento de valores y actitudes tradicionales de calado sexista. En este sentido, tiene una especial relevancia en la región el papel del Instituto de la Mujer en el impulso del empoderamiento individual y de las asociaciones de mujeres y del movimiento feminista, como referentes en la lucha por los derechos de las mujeres. La importancia del movimiento asociativo como instrumento de integración social y de participación en los asuntos públicos y ante los poderes públicos se basa, entre otras cosas, en que constituye una función importante como agente social de cambio y transformación. En este sentido, la radiografía regional guarda una estrecha relación con los estereotipos de género donde se produce una mayor participación de las mujeres en asociaciones relacionadas con fines de ayuda y cuidado (asociaciones vecinales, religiosas, de madres y padres y de solidaridad) y, sin embargo, existe una mayor participación masculina en asociaciones juveniles, partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, culturales, ecologistas y deportivas.²⁰

En cuanto a las actividades a las que dedican el tiempo los castellano-manchegos y castellano-manchegas, los hombres dedican prácticamente el doble de tiempo que las mujeres al trabajo remunerado, mientras que las mujeres destinan el doble de tiempo al hogar y la familia.

También, el tiempo dedicado por los hombres a otras aficiones y a la informática, duplica al de las mujeres.²¹

En el ámbito local, el Instituto de la Mujer, a través de los Ayuntamientos y los Centros de la Mujer, realiza numerosas actividades a favor del empoderamiento femenino (atención individual, formación, talleres, charlas, etc.).

El Instituto de la Mujer es el principal impulsor de las asociaciones de mujeres y entidades que trabajan por la igualdad en la región a través de su participación en los órganos de representación ciudadana que trabajan por la igualdad tanto a nivel autonómico (Consejo Regional de la Mujer) como local (Consejos Locales de la Mujer o de Igualdad).

La invisibilización de los conocimientos, los logros y del trabajo profesional de las mujeres a lo largo de la Historia y en la actualidad en los distintos ámbitos del saber ha generado una ausencia de referentes femeninos en los que niñas y jóvenes puedan verse reflejadas y les permita ampliar sus opciones académicas y profesionales.

Por ello, se llevan a cabo iniciativas para reconocer el trabajo profesional de las mujeres en las distintas esferas del conocimiento, así como la creación de referentes en aquellas profesiones

20 Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Ed.). (2016) *Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha*.

21 Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Ed.). (2016) *Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha*.

donde las mujeres están subrepresentadas a través de la difusión de sus producciones en los espacios culturales de titularidad autonómica, como son archivos, museos, etc., mediante la celebración de distintas actividades (jornadas, talleres didácticos, exposiciones, etc.). Además, desde el Instituto de la Mujer se visibilizan las aportaciones de las mujeres a través de distintos medios:

- Centro de Documentación y Biblioteca *Luisa Sigea*, gestionado por el Instituto de la Mujer desde 2007 y reformado en 2017, cuenta con cerca de 11.000 documentos dedicados casi exclusivamente a temas referentes a las mujeres y la igualdad de género, y desde donde se impulsan distintas acciones como exposiciones, centros de interés temporales y permanentes, premios, jornadas, etc.
- Creación del Premio Internacional de Castilla-La Mancha a la igualdad de género Luisa de Medrano, con el objetivo de distinguir a aquellas personas físicas, colectivos, entidades o instituciones que destacan en la defensa de la igualdad de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto a nivel nacional como internacional.
- Premios y Muestra Mujeres en el Arte del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha *Amalia Avía* que visibiliza y reconoce a artistas de nuestra región.
- Recuperación de la Escuela de Pensamiento Feminista, dirigida a profesionales, alumnado universitario y población general, como un espacio abierto a la reflexión y el debate sobre las aportaciones del feminismo a la sociedad, donde se analicen las causas que sustentan las desigualdades de género.
- Enciclopedia virtual de Mujeres Ilustres *Oliva Sabuco*, que hace visibles a todas aquellas mujeres que han contribuido con sus aportaciones al progreso de la región y de la sociedad en general.



La presencia de las mujeres en la sociedad de la información es un ámbito en el que hay que seguir incidiendo, ya que se ha consolidado como una vía de relación con las administraciones públicas y de participación ciudadana.

Según los datos estadísticos en las plantillas del Ente Público, de Radiotelevisión de Castilla-La Mancha²², la proporción de profesionales varones es mayor en los contratos fijos (60% frente al 40%), situación que se invierte en los contratos temporales (51% de mujeres frente al 49% de hombres). Asimismo, la composición de la dirección indica un desequilibrio a favor del género masculino al estar compuesta por 7 hombres y 3 mujeres, si bien la directora es una mujer.

22 CASTILLA- LA MANCHA MEDIA está formada por el Ente Público de Radiotelevisión de Castilla-La Mancha, y sus sociedades vinculadas, Televisión Autonómica de Castilla-La Mancha, y Radio Autonómica de Castilla-La Mancha, S.A.

La brecha digital de género²³ (desigual acceso y utilización de las TIC por parte de mujeres y hombres) ha disminuido en los últimos años en ciertos indicadores. Así, por ejemplo, hay un mayor porcentaje de mujeres (2,5 puntos) que de hombres entre la población castellano-manchega que ha utilizado internet en los tres últimos meses y que ha utilizado internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses. Es significativo también el mayor uso de las TIC en los municipios más pequeños. Sin embargo, persisten algunas diferencias en el mayor porcentaje de hombres que han comprado por internet (4 puntos) y que han utilizado el ordenador (5,2 puntos) y el teléfono móvil (2 puntos) en los últimos 3 meses. La brecha digital es mayor entre los hombres y las mujeres a partir de los 55 años de edad.

DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL EJE Y ÁREAS ESTRATÉGICAS

Las medidas que recoge este eje se han diseñado para asegurar la participación social de las mujeres y la representación equilibrada en los espacios de toma de decisiones y facilitar su empoderamiento, con el propósito de transformar las relaciones de poder entre los géneros en los espacios en los que participan.

Se trata, por un lado, de fortalecer la autoestima y las capacidades de las mujeres y, por otro, de redefinir el espacio público con valores inclusivos. Por ello, las medidas se dirigen a aquellas instituciones y espacios, públicos y privados, donde las mujeres están infrarrepresentadas, sobre todo en sus órganos de poder: instituciones de gobierno y representación política, organismos y herramientas de consulta y participación públicas y organizaciones de los ámbitos económico, científico, cultural y deportivo.

Las medidas de visibilización de las aportaciones de las mujeres a la Historia y a los distintos ámbitos de conocimiento son claves para generar un patrimonio artístico, cultural, científico femenino y aportar referentes y modelos de liderazgo libres de estereotipos sexistas en los que las mujeres puedan verse reflejadas.

El trabajo institucional por la igualdad debe dar cabida en el diseño de políticas al apoyo del movimiento asociativo que trabaja por la igualdad y promocionarlo como referente en la lucha por los derechos de las mujeres y el empoderamiento femenino.

Se ha considerado estratégico, asimismo, promover la participación de las mujeres en la nueva sociedad de la información, para superar la brecha digital y la feminización de los espacios digitales.

23 Datos del Instituto Nacional de Estadística relativos a 2017. Disponibles en: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=3936&capsel=3937>

ÁREAS ESTRATÉGICAS

EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL ÁREAS ESTRATÉGICAS
E4A1. Participación social y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones e impulso de referentes y modelos femeninos de liderazgo libres de estereotipos sexistas
E4A2. Empoderamiento e impulso del movimiento asociativo que trabaja por la igualdad
E4A3. Acceso y uso por parte de las mujeres castellano-manchegas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación

ÁREAS Y MEDIDAS ESTRATÉGICAS

E4A1. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES E IMPULSO DE REFERENTES Y MODELOS FEMENINOS DE LIDERAZGO LIBRES DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS	
MEDIDAS	
E4A1M1. Acciones positivas para la participación equilibrada en los órganos de decisión, ejecutivos, consultivos y asesores de la Administración y en especial en todos aquellos ámbitos donde se produce una infrarrepresentación de las mujeres tales como: el económico, el científico, el cultural y el deportivo.	
Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer
E4A1M2. Acciones de sensibilización y formación para la participación de las mujeres y su presencia en puestos de responsabilidad en partidos políticos, organizaciones sindicales, empresariales y profesionales, universidades, medios de comunicación, organizaciones profesionales, asociaciones, cooperativas, etc.	
Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer
E4A1M3. Jornadas, estudios, y otras medidas para la visibilización y reconocimiento de aportaciones y logros de las mujeres y la generación de referentes en los distintos ámbitos del saber, la ciencia, la cultura, el deporte y los medios de comunicación	
Organismos responsables	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer

E4A2. EMPODERAMIENTO E IMPULSO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO QUE TRABAJA POR LA IGUALDAD
MEDIDAS
E4A2M1. Empoderamiento individual y autonomía personal de las mujeres, especialmente de aquellas que presentan situaciones de vulnerabilidad social, frente a los valores y actitudes tradicionales que legitiman la dominación masculina y perpetúan la discriminación de género

Organismos responsables	Consejería con competencias en Bienestar Social, Agricultura, Sanidad e Instituto de la Mujer
E4A2M2. Impulso del movimiento asociativo que trabaja por la igualdad y fomento del asociacionismo entre mujeres jóvenes y mujeres que presentan situaciones de vulnerabilidad social.	
Organismos responsables	Instituto de la Mujer
E4A2M3. Impulso del Consejo Regional de las Mujeres y apoyo a los Consejos Locales de igualdad para aumentar su incidencia en las políticas públicas	
Organismos responsables	Instituto de la Mujer

E4A3. ACCESO Y USO POR PARTE DE LAS MUJERES CASTELLANO-MANCHEGAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	
MEDIDAS	
E4A3M1. Acciones para favorecer el acceso y uso de los espacios digitales, atendiendo de forma particular a mujeres mayores y pertenecientes a colectivos vulnerables	
Organismos responsables	Consejería con competencias en NTIC e Instituto de la Mujer
E4A3M2. Acciones de sensibilización, formación y difusión de TIC que incorporen como referentes a mujeres que impulsan valores feministas, con especial incidencia en las redes sociales	
Organismos responsables	Consejería con competencias en NTIC, Educación y Empleo e Instituto de la Mujer

EJE 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL: fomentar el modelo coeducativo, libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas, en la comunidad educativa

FUNDAMENTACIÓN Y SITUACIÓN DE CONTEXTO

El sistema educativo es, desde una perspectiva de género, la estructura social que mejor refleja los valores y creencias dominantes en una determinada cultura, a la vez que también puede ser un importante instrumento de cambio. Remover los obstáculos que dificultan la igualdad entre mujeres y hombres conlleva el reconocimiento de valores culturales y prácticas tradicionales que transmiten valores patriarcales, que son el resultado y la causa de actitudes, normas y prejuicios muy arraigados que alimentan esta forma de discriminación.

La educación es la herramienta más potente de transformación social y, por tanto, fundamental para promover una cultura a favor de la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La **coeducación** es la “propuesta pedagógica actual para dar respuesta a la reivindicación de la igualdad realizada por la teoría feminista, que propone una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas desde una perspectiva de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje.”²⁴ Implica combatir la universalización del modelo masculino que infravalora el modelo femenino y desarrollar propuestas educativas que incorporen el conocimiento, los intereses y las experiencias de las mujeres al currículo y a la práctica educativa, fomentando por igual en mujeres y hombres la corresponsabilidad en el espacio privado, los cuidados, la atención a las demás personas y la participación en todos los ámbitos de la sociedad.

El modelo coeducativo considera que la escuela, como parte integrante del entorno social y cultural, es un espacio no neutral en el que se transmiten valores sexistas, lo que contribuye a aumentar las diferencias entre hombres y mujeres. Por tanto, el modelo coeducativo implica no sólo al alumnado, sino también al profesorado y a toda la comunidad educativa, así como al currículo escolar.

El objetivo último de la coeducación es la transformación de las relaciones entre hombres y mujeres, en un marco más equitativo superando la jerarquización de género, dominio- subordinación, para que cada persona se desarrolle conforme a sus capacidades, sin condicionantes sexistas.

Para ello, se potencia la transgresión de roles estereotipados por parte de las mujeres y de los hombres y se deben realizar propuestas educativas desde la infancia que contribuyan a la adquisición de competencias en el ámbito de la sexualidad y la afectividad desde el respeto a la diversidad sexual y la identidad de género. Estas competencias son esenciales para construir unas relaciones basadas en el buen trato, el reconocimiento mutuo, la autonomía, la responsabilidad y el respeto a las opciones personales, incompatibles con el control, el acoso, el abuso o violencia de género.

La coeducación es, además, un valor añadido de innovación y calidad educativa, ya que supone la mejora de la formación y la vida de alumnado, profesorado, familia y, en general, de la comunidad educativa y social.²⁵

Desde la *Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza*, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en 1960, la legislación ha dado pasos de gran importancia para reconocer e integrar el principio de igualdad de género en el ámbito educativo.

El *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*, de 11 de mayo de 2011, relativo a la educación, afirma: “las Partes emprenderán, en su caso, las acciones necesarias para incluir en los programas de estudios oficiales y a todos los niveles de enseñanza material didáctico sobre temas como la igualdad entre mujeres y hombres, los papeles no estereotipados de los géneros, el respeto mutuo, la solución no violenta de conflictos en las relaciones interpersonales, la violencia contra las mujeres por razones de género, y el derecho a la integridad personal, adaptado a la fase de desarrollo de los alumnos”.

En España, la *Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* también hace referencia a la educación: “El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos”.

La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007*, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres señala que “las administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres”. Asimismo,

24 Instituto de la Mujer (Ed.) (2007). *Guía de Coeducación. Síntesis sobre la Educación para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, Observatorio para la Igualdad de Oportunidades. Madrid, p.17. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/009-guia.pdf>

25 Jiménez-Ramírez, M., y Del Pozo Serrano, F. J. (2013) (Coords.). *Propuestas didácticas de Educación para la Igualdad*, Granada, Editorial Nativola.

establece determinadas acciones para la integración del principio de igualdad en los currículos y etapas educativas y mediante otras actuaciones como el reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la historia, la eliminación y rechazo de comportamiento y contenidos sexistas, la formación del profesorado, la presencia equilibrada en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes, etc.

La *Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE)* señala “El desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género”.

La *Ley 7/2010, de 20 de julio, de Educación de Castilla-La Mancha* incluye entre sus principios rectores “La educación en y para la convivencia basada en el respeto, la solidaridad y la igualdad, la construcción de una cultura de paz dirigida a la prevención de los conflictos y su resolución mediante el diálogo, la coeducación y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”.

Sobre la educación en valores señala que serán objeto especial de enseñanza “la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la prevención del acoso y la violencia”.

El *Pacto de Estado contra la Violencia de Género* recoge 22 medidas para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo, entre las que se incluyen medidas destinadas a la sensibilización del alumnado, la formación al profesorado, la inclusión en todas las etapas educativas de la prevención de la violencia de género, del machismo y de las conductas violentas, la educación emocional y sexual y los valores de la diversidad y la tolerancia en el currículo escolar.

La *Ley 12/2010, de 18 de noviembre de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha*, señala la aplicación de la transversalidad de la igualdad en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que correspondan a la comunidad educativa, consolidando la coeducación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza y la realización de un plan de igualdad por parte de la Consejería competente. Asimismo, expresa la necesidad de que los libros de texto y materiales curriculares utilizados en los centros públicos y concertados carezcan de prejuicios culturales y de estereotipos sexistas o discriminatorios. También indica la designación de una persona responsable de coeducación en cada centro educativo, con formación específica en la materia y la designación de una persona encargada de impulsar medidas educativas que fomentan la igualdad real entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género en los consejos escolares de todos los centros.



Respecto a la igualdad de trato y oportunidades en la enseñanza universitaria, la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre*, prevé fomentar diversas actuaciones encaminadas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y comités de personas expertas de las universidades, la valoración y méritos de los estudios de género a efectos de la evaluación de la actividad docente e investigadora, el aumento de la participación de mujeres en la investigación, la ciencia y la tecnología, el acceso a la enseñanza universitaria de las mujeres con diferentes discapacidades y el fomento de las nuevas tecnologías para facilitar su integración académica, el incremento de los estudios de género y la revisión de los materiales curriculares y los libros de texto.

Con relación a la elección académica y profesional con sesgos de género, la *Ley* propone actuar mediante dos tipos de medidas: por un lado, el fomento del acceso de las alumnas a las nuevas tecnologías y a las ramas profesionales de la ciencia y la técnica y, por otro lado, el fomento del acceso de alumnos a ramas profesionales de humanidades, de cuidado personal y otras en las que mayoritariamente están representadas las mujeres.

La *Ley para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha* dispone, en su título I, de dos capítulos referidos a importantes medidas a favor de la prevención, sensibilización y la promoción de la igualdad en Educación, estableciendo actuaciones de gran calado, que afectan a todas las etapas educativas y a todos los agentes que intervienen en el proceso, entre las que se incluyen el desarrollo de una asignatura obligatoria con contenidos relativos a educación afectivo-sexual y prevención de la violencia de género en Educación Primaria y en Educación Secundaria Obligatoria, la sanción de conductas machistas en los centros, la supervisión de libros de texto y material educativo, la formación al profesorado, la formación en Universidades, etc.

La **situación de contexto** indica que la educación es permeable a la persistencia de patrones culturales, sociales y familiares tradicionales, en los que siguen jugando un papel importante los roles y estereotipos de género, que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que es necesario profundizar en un modelo coeducativo que permita a cualquier persona desarrollarse personal y académicamente según su mérito y capacidad, sin condicionantes de género.

El ámbito educativo, junto al entorno familiar, es uno de los espacios de socialización más significativos. La socialización es el proceso mediante el cual las personas interiorizan actitudes, valores, expectativas y comportamientos característicos de la sociedad en la que crecen. Por tanto, en una sociedad donde a las mujeres y a los hombres se les asignan valores, normas y actitudes diferentes, las niñas y los niños aprenden que son en esencia (por naturaleza) diferentes y están llamados a desempeñar papeles también distintos en su vida adulta. Es lo que se conoce como socialización diferencial: las personas, a partir de la influencia de los agentes socializadores, “adquieren identidades diferenciadas de género que conllevan estilos cognitivos, actitudinales y conductuales, códigos axiológicos y morales y normas estereotípicas de la conducta asignada a cada género”.²⁶

Así, los diferentes agentes socializadores (el sistema educativo, la familia, los medios de comunicación, el uso del lenguaje, la religión,...) tienden a asociar tradicionalmente la masculinidad

²⁶ Ferrer Pérez, V. y Bosch Fiol, E. (enero-abril 2013). Del amor romántico a la violencia de Género. Para una coeducación Emocional en la agenda educativa, *Profesorado*, VOL. 17, N° 1. Disponible en: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev171ART7.pdf>

con el poder, la racionalidad y aspectos de la vida social pública, como el trabajo remunerado o la política (tareas productivas que responsabilizan a los varones de los bienes materiales) y la feminidad con la pasividad, la dependencia, la obediencia y aspectos de la vida privada, como el cuidado o la afectividad (tareas de reproducción que responsabilizan a las mujeres de los bienes emocionales).

Aunque los roles tradicionales de género se van transformando lentamente, la socialización diferencial sigue teniendo un gran impacto en las experiencias educativas y académicas de las y los jóvenes. Los datos del Informe PISA (2015) revelan que, a los 15 años, chicos y chicas ya tienen visiones distintas sobre sus capacidades y ellas se muestran menos satisfechas con la vida que ellos. Los padres y madres también tienen diferentes expectativas para sus criaturas dependiendo de si son hombres o mujeres. Asimismo, el informe PISA pone de manifiesto que el comportamiento y las actitudes de las chicas y los chicos, dentro y fuera del colegio, tienen un fuerte impacto en su rendimiento y confianza en el aula.²⁷

Uno de los ámbitos donde es prioritario incidir es en la educación afectivo-sexual y la prevención de la violencia machista. De acuerdo con la *Macroencuesta de Violencia sobre la Mujer 2015*²⁸, el porcentaje de mujeres jóvenes de 16 a 19 años que han tenido pareja en alguna ocasión y que ha sufrido violencia de control en los últimos 12 meses asciende al 25%.

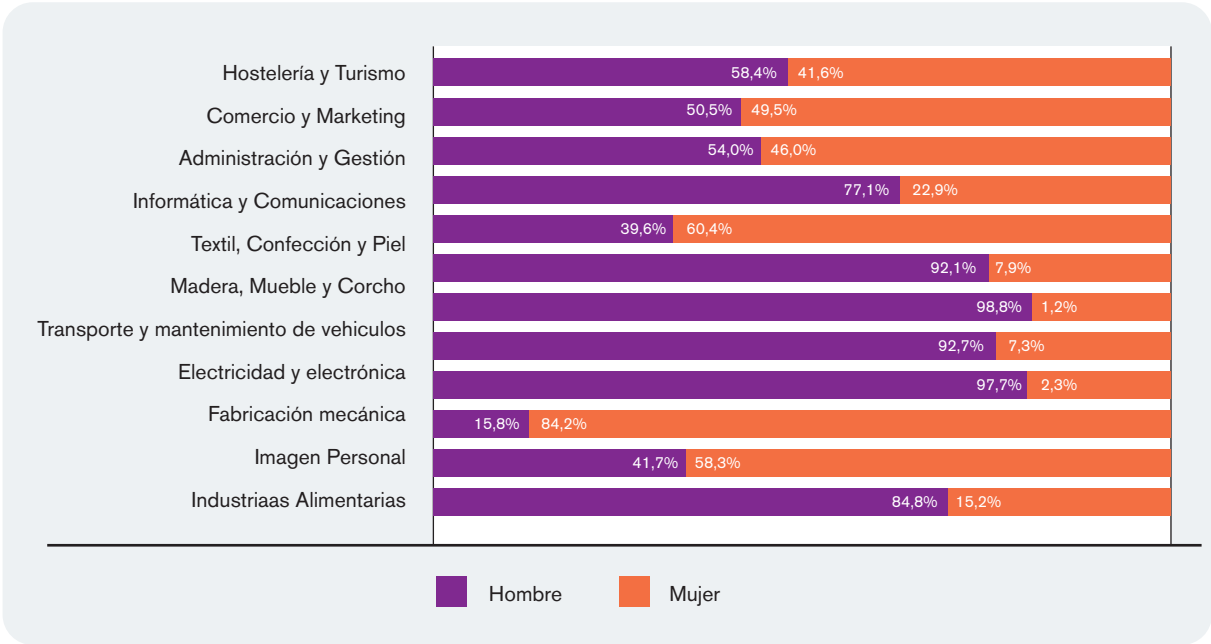
Por otro lado, la distribución desigual de mujeres y hombres en el conjunto de enseñanzas del sistema educativo (enseñanzas de régimen general y especial y universitarias) tiene un marcado sesgo de género y es el origen de la segregación ocupacional del mercado laboral.

El *Informe sobre iniciativas adoptadas para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres* emitido por Consejo Escolar de Castilla-La Mancha en el curso 2016/17, arroja los siguientes datos sobre el alumnado matriculado en las Enseñanzas de Régimen General no universitario:

- Feminización en estudios de Artes y de Humanidades y Ciencias Sociales y masculinización de las Ciencias. En los estudios de Arte y Humanidades es donde mayor proporción de mujeres hay; en la modalidad de Arte representan casi el doble de las matrículas masculinas. En las modalidades de Ciencias y Ciencias y Tecnología, el porcentaje de hombres es un 4% mayor que el de mujeres.
- Alto índice de masculinización en la Formación Profesional, lo cual se relaciona con un significativo fracaso escolar de los varones en la ESO, y una clara segregación en el alumnado de las distintas Familias Profesionales, tanto de Grado Medio como de Grado Superior, tal y como refleja el Gráfico N° 9.

27 PISA 2015. Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos Ministerio de Educación, Cultura y Deporte INFORME ESPAÑOL.
28 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Ed.). (2015) Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015. Disponible en: http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro_22_Macro_encuesta2015.pdf

Gráfico N° 11. Alumnado matriculado en Ciclos Formación Profesional Básico por Familias Profesionales (curso 2016/2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Asimismo, la tasa de abandono temprano es más alta y la salida del sistema educativo más frecuente en varones.

En cuanto al alumnado matriculado en Enseñanzas de Régimen Especial (artes plásticas y diseño, enseñanzas deportivas, idiomas, danza, música), el porcentaje más alto corresponde a las alumnas, siendo un 21,68% superior durante el curso 2016/2017. Las brechas más notorias entre hombres y mujeres que cursan las enseñanzas de Régimen Especial se encuentran en Danza (sólo el 8% del alumnado matriculado son hombres) y Enseñanzas deportivas (del total de personas tituladas en Técnico deportivo, un 95,22% son hombres y solo un 4,78 % son mujeres).

El porcentaje de número de matrículas en Educación de Personas Adultas, durante el curso 2016/2017, es superior en mujeres. Las enseñanzas en las que hay una clara mayoría de mujeres son la Lengua Castellana para inmigrantes y Acceso a la universidad para mayores de 25 años, mientras que los hombres están más presentes en la Enseñanza Secundaria y en la Preparación para la prueba libre de graduado en ESO.

Asimismo, también según los datos del Informe del Consejo Escolar 2016-17, los sesgos de género también se producen en la propia institución educativa presenta una distribución desigual por sexos, transmitiendo a través de su propia configuración la desigual posición que las mujeres

y los hombres ocupan en la sociedad. En las enseñanzas de régimen general las mujeres son mayoría en el profesorado de la etapa de infantil y primaria (95,77 % en Infantil y un 69,25 % en Primaria), existiendo por tanto una ausencia de modelos masculinos para niñas y niños durante estas etapas educativas. Sin embargo, a medida que aumentamos de nivel educativo la representación del profesorado femenino es significativamente inferior: en la E.S.O hay un 17% más de mujeres, mientras que en el Bachillerato es más elevado el número de profesores que de profesoras. En general, hay una clara tendencia a que la enseñanza se considere ámbito de actuación femenina, ya que el número de docentes hombres sigue disminuyendo.

El profesorado que imparte enseñanzas en Régimen Especial es mayoritariamente masculino, con un 15,74 % más que de mujeres. Las mujeres son mayoría en el profesorado de secundaria y de las escuelas de idiomas, mientras que, en el resto, el porcentaje es mayor el de los profesores. El 100% del profesorado que imparte las clases de las enseñanzas de técnicos/as deportivos son hombres.

La segregación vertical aparece en la forma de ocupación de puestos de dirección de la propia Administración educativa, donde los hombres suponen el 61,11% del personal de Dirección. Es necesario señalar, no obstante, que las mujeres tienen una representación mayor con respecto a la presencia de hombres entre el personal docente con cargo directivo, superando casi un 23% las directoras a los directores.

El informe Panorama de la Educación 2017, elaborado por la OCDE, alerta de la persistencia del sesgo de género en la educación en España. El informe hace hincapié en que los estudios de ciencias se ven recompensados en el mercado laboral, áreas que están muy afectadas por las diferencias de género. Por tanto, los currículos ocultos están efectivamente presentes en el sistema educativo, y son interiorizados de modo implícito desde el aprendizaje por modelos y el refuerzo diferencial de género.

En el ámbito universitario, y según el informe *Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha*²⁹, también existe una representación diferencial de alumnado masculino y femenino en las diferentes disciplinas y ámbitos. En los estudios de grado existe una mayor concentración de mujeres en las disciplinas sociales y jurídicas (62,1%), frente a la mayor presencia de varones en estudios de arquitectura e ingenierías, donde sólo el 23,4% del alumnado son mujeres en la universidad regional. Las mujeres son más numerosas en la formación de posgrado en la vertiente jurídica y social, Ciencias de la Salud y Artes y Humanidades, mientras que, en el caso de las Arquitecturas y las Ingenierías, el 72,3% de las matrículas de posgrado son masculinas.

Se produce una segregación horizontal al concentrar las mujeres mayores proporciones en estudios tradicionalmente feminizados, como son los pertenecientes al ámbito de las ciencias sociales y ciencias de la salud y vinculadas al ámbito de los cuidados, frente a una infrarrepresentación femenina en los estudios de arquitecturas e ingenierías, ámbitos, por otro lado, vinculados a rasgos estereotipados masculinos y profesiones más prestigiadas socialmente.

29 Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Ed.). (2016) *Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha*, pp. 57-61.

En relación con el personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Castilla-La Mancha, existe un mayor porcentaje de hombres (58,0%) y la presencia femenina, aunque es inferior en todas las ramas de enseñanza excepto en ciencias de la salud, es especialmente reducida en ingeniería y arquitectura (23,6%) y ciencias (38,9%).

Como se ha señalado en el eje 4 Empoderamiento y participación social, existe también segregación vertical en la Universidad de Castilla-La Mancha, al ocupar los varones el 70% de los vicerrectorados, la secretaría general y la gerencia de la universidad. En cuanto a los principales titulares responsables de los centros y facultades de la UCLM, solamente un 22,5% son mujeres. La situación es más equilibrada en los puestos de responsabilidad de vicedecanato o subdirección, donde hay un 42,6% de mujeres.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha desarrollado iniciativas para favorecer una educación en igualdad, sobre todo en lo que se refiere a medidas de sensibilización en igualdad, prevención de la violencia de género y formación a la comunidad educativa a través de distintas actividades y programas, entre las que destaca el inicio del pilotaje en el curso 2017/18 de la asignatura para la educación en igualdad, la prevención de la violencia de género y la diversidad en Educación Primaria y Secundaria.

Se ha dotado de herramientas a la comunidad educativa para educar en valores igualitarios a través de recursos como *El Baúl de los Libros Viajeros* para la población infantil o de la participación, en colaboración con el Instituto de la Mujer del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, en programas como *Relaciona*, que proporciona herramientas al profesorado para la prevención de conflictos con perspectiva de género; *Intercambia*, para difundir herramientas, materiales y buenas prácticas, y el programa *Plurales*, para la incorporación de planes de igualdad en los centros docentes.

Se han desarrollado acciones formativas y de sensibilización sobre educación afectivo-sexual, roles y estereotipos de género, el papel de la familia en una educación patriarcal, dirigidas al profesorado, al alumnado y a las madres y padres, a través, por ejemplo, de programas como *Creciendo en Igualdad*. En colaboración con otras instituciones, como el Instituto de la Mujer del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, se han desarrollado programas para promover el interés de las niñas y jóvenes en las ramas tecnológicas de estudio (Programa *Ada y Diana*).

Se ha iniciado una línea de ayudas a la investigación 2017-18 por parte del Instituto de la Mujer para la realización de proyectos que profundicen en el conocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha incluidas todas las manifestaciones de la violencia de género.

El último año se han llevado a cabo más de 500 acciones en los distintos colegios, institutos de enseñanza secundaria y universidades de la región, beneficiándose de estas actuaciones más de 23.000 estudiantes, profesorado y madres y padres del alumnado.

Otras actuaciones que han permitido iniciar la introducción de la perspectiva de género en el ámbito educativo son:

- Perspectiva de género en el contenido de los Decretos que establecen los currículos de la Educación primaria, secundaria obligatoria y bachillerato.
- Elaboración de Informes anuales del Consejo Escolar sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha.
- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso escolar en los centros docentes públicos no universitarios de la región, que recoge expresamente tanto el acoso, abuso sexual o la discriminación por razón de género, orientación o identidad sexual.
- Protocolo de actuación dirigido a menores sobre identidad y expresión de género.
- Implantación en la región de la titulación de Técnica y Técnico superior en promoción de la igualdad de género.

DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL EJE Y ÁREAS ESTRATÉGICAS

Las áreas y medidas que se recogen en este Eje van dirigidas al desarrollo de un modelo coeducativo en Castilla-La Mancha y su ámbito de actuación alcanza tanto a los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos, como a la Universidad, dentro del respeto a la autonomía universitaria.

Para desarrollar un modelo coeducativo, se considera estratégico que la propia institución educativa se dote de los instrumentos, las estructuras y las herramientas que le permitan educar a una ciudadanía en igualdad.

La institución educativa, junto con las familias y el entorno, es el espacio propicio para erradicar el sexismo y la violencia, transmitiendo valores de respeto e igualdad, por lo que es necesario introducir una educación en valores que aborde la educación afectivo-sexual y prevención de la violencia en el aula en el contexto de la programación curricular. El currículo y los materiales que de él se derivan deben también reflejar a mujeres y hombres de forma inclusiva y contener referentes femeninos en todos los ámbitos del conocimiento.

Es crucial también que las medidas aborden el modelo de masculinidad y de feminidad tradicional para entender las diferentes actitudes en el aula, las relaciones afectivas, las diferentes expectativas respecto a su trayectoria académica y vital, así como el fracaso escolar.

No se puede obviar que el origen de la segregación del mercado laboral (ocupaciones masculinizadas y feminizadas) está en la elección académica que se realiza por parte del alumnado en edad escolar, por lo que hay que incidir en una orientación académico-profesional al margen de estereotipos sexistas y fomentar la presencia de las mujeres en los estudios donde están infrarrepresentadas, como los ámbitos TIC y STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, según sus siglas en inglés).

Una de las prioridades es el fomento de la convivencia positiva y democrática en las comunidades escolares, a través de una educación en igualdad, en derechos y en valores humanos y la for-

mación integral de todo el alumnado. En este sentido, la educación tiene que contribuir a que todas las personas puedan vivir la superación del sexismo y del machismo como un logro, como una actitud coherente con la dignidad de toda persona y una ganancia para su desarrollo y calidad de vida.

Asimismo, la formación y sensibilización de toda la comunidad educativa es fundamental para eliminar las desigualdades que devienen de la socialización diferencial de género.

La Universidad también juega un papel clave para la formación en igualdad y violencia de género a personas que van a desarrollar su labor profesional en aquellos campos especialmente sensibles a estas materias y es el espacio donde se debe impulsar los estudios e investigaciones que permitan profundizar en el conocimiento de estas disciplinas.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

EJE 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD ÁREAS ESTRATÉGICAS
E5A1. Plan estratégico de igualdad y prevención de la violencia de género en Educación
E5A2. Instrumentos para el desarrollo y fortalecimiento del principio de igualdad y la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo no universitario
E5A3. Estructuras para la transversalidad de género en el ámbito educativo
E5A4. Formación y sensibilización en igualdad de género y violencia de género a la comunidad educativa
E5A5. Promoción de contenidos de igualdad y análisis de género en el ámbito universitario

ÁREAS Y MEDIDAS ESTRATÉGICAS

E5A1. PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EDUCACIÓN	
MEDIDAS	
E5A1M1. Elaboración de un Plan de igualdad y prevención de la violencia de género en educación, por parte de la Consejería competente en esta materia	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación

E5A2. INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO NO UNIVERSITARIO	
MEDIDAS	
E5A2M1. Perspectiva de género en los materiales curriculares en todas las etapas educativas del régimen general y especial de la enseñanza no universitaria: revisión, inclusión de referentes femeninos, recomendaciones para la selección de textos y materiales libres de prejuicios culturales y de estereotipos sexistas o discriminatorios, etc.	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación
E5A2M2. Incorporación de una asignatura para la educación en igualdad, la prevención de la violencia de género y la diversidad en Educación Primaria y Secundaria, con contenido curricular transversal	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación
E5A2M3. Fomento de la convivencia en igualdad en los centros educativos: protocolos y actuaciones para la convivencia, la prevención de la violencia, el acoso escolar, la identidad y la diversidad sexual con perspectiva de género	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación
E5A2M4. Iniciativas para la promoción de la igualdad de género en los centros educativos: distribución equitativa en el uso de los espacios, revisión de las actividades extraescolares, uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación, revisión con perspectiva de género del proyecto educativo de centro	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación

E5A3. ESTRUCTURAS PARA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	
MEDIDAS	
E5A3M1. Desarrollo competencial en los centros educativos de la figura encargada de impulsar la igualdad y la prevención de la violencia de género en los consejos escolares y de la figura responsable en materia de coeducación	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación
E5A3M2. Actuaciones dirigidas a sectores estratégicos del ámbito educativo para la promoción de la igualdad de género (inspección educativa, dirección de los centros, equipos de orientación, Formación Profesional de base, tutorías de formación de los centros de trabajo)	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación
E5A3M3. Colaboración entre las instituciones educativas y los organismos de igualdad y establecimiento de mecanismos de apoyo y asesoramiento	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación e Instituto de la Mujer

E5A4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y VIOLENCIA DE GÉNERO A LA COMUNIDAD EDUCATIVA	
MEDIDAS	
E5A4M1. Actuaciones dirigidas al profesorado, equipos directivos, equipos de orientación pedagógica y personal de inspección educativa para dotarles de herramientas y formación relativa al sistema sexo/género, la construcción cultural de la desigualdad, incluida la violencia de género, y a la aplicación de la perspectiva de género en el currículo explícito y oculto	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación
E5A4M2. Actividades dirigidas al alumnado para sensibilizar en igualdad, corresponsabilidad, materia afectivo-sexual, violencia de género y en una elección académico-profesional al margen de estereotipos sexistas, incluyendo el estímulo de las vocaciones científico-tecnológicas entre el alumnado femenino	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación
E5A4M3. Iniciativas para formar y sensibilizar a las AMPAS en igualdad (socialización diferencial de género, corresponsabilidad, orientaciones profesionales y vitales no sexistas) y prevención de la violencia	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación

E5A5. PROMOCIÓN DE CONTENIDOS DE IGUALDAD Y ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO	
MEDIDAS	
E5A5M1. Fomento de contenidos de igualdad y prevención de la violencia de género en los planes de estudio de las titulaciones de los ámbitos educativo, social, psicológico, sanitario o jurídico y medios de comunicación	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación
E5A5M2. Iniciativas para la introducción de enseñanzas en materia de igualdad de género como requisito para la obtención del máster de profesorado en ESO, Bachillerato, FP etc.	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación
E5A5M3. Impulso de cátedras, estudios e investigaciones de género en la formación universitaria	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Educación e Instituto de la Mujer

EJE 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD

OBJETIVO GENERAL: mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres castellano-manchegas en su diversidad

FUNDAMENTACIÓN Y SITUACIÓN DE CONTEXTO

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) define la calidad de vida como “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas y sus inquietudes” e incluye aspectos como la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales y la relación con los elementos esenciales del entorno.

Además de estos aspectos, hay que tener en cuenta que el género es un factor que influye de manera transversal en la calidad de vida de las personas. Esto implica que las distintas posiciones, roles sociales, expectativas, derechos y responsabilidades que se plantean para hombres y mujeres pueden establecer brechas en la forma de vivir y en el acceso a la calidad de vida que han de ser abordadas en el diseño de las políticas públicas que afectan al bienestar de la ciudadanía: políticas sanitarias, políticas sociales, políticas urbanas, políticas medioambientales, etc.

En relación con las políticas sanitarias, es indudable la necesidad de incorporar el factor género en la investigación, análisis y tratamiento de las enfermedades, ya que el género, según la Organización Mundial de la Salud, es también un determinante de la salud: las normas, los roles y las relaciones vinculados con el género pueden influir en los resultados sanitarios y afectar la consecución de la salud y el bienestar mental, físico y social.³⁰ La salud se debe abordar desde un enfoque integral, que no contemple sólo lo biológico, sino también los factores psico-



30 *Género* (31 de agosto de 2015). Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

sociales y los de género que determinan la vulnerabilidad de las personas y sobre los que es necesario intervenir.³¹

Sin embargo, el análisis de los procesos de salud-enfermedad se ha realizado históricamente con un profundo carácter androcéntrico, lo que ha significado excluir a las mujeres de los estudios de investigación y de los ensayos clínicos o atribuirles las mismas características del sexo masculino en la definición de los problemas de salud que les afectan, con los consecuentes riesgos para la salud de las mujeres.³² El sesgo androcéntrico no es ajeno a las y los profesionales de la salud, ya que “existe cada vez más evidencia de que involuntariamente, y no conscientemente, realizan un menor esfuerzo diagnóstico y terapéutico con las mujeres en muy diversas patologías. Es un sesgo de género en la atención motivado por estereotipos sociales de género.”³³

Las prácticas en salud deben tender a la eliminación de los sesgos de género, tanto en la atención sanitaria como en la investigación, actuando así sobre los factores de vulnerabilidad por razones de género de las mujeres y de los hombres. La estrategia sería lograr la igualdad de género en materia de salud, lo que “implica que las mujeres y los hombres, a lo largo de su vida y con todas sus diferencias, gocen de las mismas condiciones y oportunidades de lograr la plena efectividad de sus derechos y su potencial de ser saludables, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados” (OMS).³⁴

La normativa en materia de salud, incluida la protección de los derechos sexuales y reproductivos, ha tratado de eliminar las discriminaciones y desigualdades derivadas del género en la atención sociosanitaria y asegurar a mujeres y hombres el acceso y el control sobre los recursos:

- La *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer*, establece que “los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, incluidos los que se refieren a la planificación familiar”.
- La *Plataforma de Acción de Pekín*, acordada en la IV Conferencia de Naciones Unidas sobre la mujer en 1995, reconoce que “los derechos humanos de las mujeres incluyen el derecho a tener el control y a decidir libre y responsablemente sobre su sexualidad, incluida la salud sexual y reproductiva, libre de presiones, discriminación y violencia”.
- La *Resolución 2001/2128 (INI) del Parlamento Europeo sobre salud sexual y reproductiva y los derechos asociados*, contiene un conjunto de recomendaciones a los Gobiernos de los Estados miembros en materia de anticoncepción, embarazos no deseados y educación afectivo sexual.
- La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* estipula la integración del principio de igualdad en las políticas de salud y el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, evitando que por sus diferencias biológicas o

31 Velasco, S. (2009). *Recomendaciones para la práctica clínica con enfoque de género*, Observatorio de Salud de la Mujer, p.9.

32 Instituto Andaluz de la Mujer (Ed.). *Género y Salud*, p.11.

33 Velasco, S. (2009). *Recomendaciones para la práctica clínica con enfoque de género*, Observatorio de Salud de la Mujer, p.5.

34 *Género* (31 de agosto de 2015). Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones. Asimismo, considera la protección de la salud de las mujeres desde su especificidad, ya que tienen problemas específicos que requieren de una atención específica.

- La *Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo* aborda la protección y garantía de los derechos relativos a la salud sexual y reproductiva de manera integral e incide especialmente en la prevención, como el modo más efectivo de evitar, especialmente en personas jóvenes, las infecciones de transmisión sexual, los embarazos no deseados y los abortos.
- La *Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública*, reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones de salud pública.
- La *Ley 12/2010, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 18 de noviembre de Castilla-La Mancha*, señala que “la Administración sanitaria incorporará la perspectiva de género en todos los planes, estudios e investigaciones relacionados con la salud” (art. 45).
- La *Ley 4/2018, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha* recoge (art. 26) el derecho a la atención sanitaria con medidas específicas para la detección de situaciones de violencia de género a mujeres e hijas e hijos menores que convivan en el mismo domicilio e intervenciones específicas con mujeres que padezcan además problemas de salud mental, dependencia de sustancias adictiva u otra patología, en atención a su doble vulnerabilidad.

Líneas de trabajo para aplicar la perspectiva de género en salud:

- Detección de situaciones de violencia de género a mujeres e hijas e hijos menores que convivan en el mismo.
- Asistencia médica especializada en materia de salud reproductiva y sexual, embarazo, contracepción, interrupción voluntaria del embarazo y maternidad.
- Investigación de la sintomatología de las enfermedades y los tratamientos con perspectiva de género.
- Atención a las mujeres que pertenezcan a colectivos con mayor riesgo para su salud con la creación de programas educativos y preventivos específicos.
- Promoción de la educación afectivo-sexual para jóvenes.
- Prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a mujeres, como anorexia, bulimia o fibromialgia.
- Formación de profesionales.

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha

Las políticas sociales y sanitarias deben tener en cuenta los sistemas cruzados de exclusión que afectan a las mujeres y que generan discriminación múltiple, dificultando el acceso a los recursos, teniendo en cuenta que las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables o en situación de vulnerabilidad (mujeres víctimas de violencia de género, mujeres mayores, cuidadoras, con responsabilidades familiares no compartidas, migrantes, con diferentes capacidades, con trastorno mental, con trastornos adictivos y prostitutas, en situación de pobreza, pertenecientes al colectivo LGTBI, etc.) precisan de políticas específicas.

Las políticas de bienestar e inclusión social han estado tradicionalmente vinculadas al género femenino en una triple dimensión: las mujeres como usuarias de los servicios sociales por la mayor vulnerabilidad social y económica que presentan, las mujeres como beneficiarias de las políticas sociales del estado del bienestar por las que el Estado se ha hecho cargo de los trabajos relacionados con los cuidados que tradicionalmente han desempeñado las mujeres (recursos de conciliación) y las mujeres como productoras de servicios sociales en la medida en que son trabajos profundamente feminizados.

El enfoque de género de las políticas de bienestar debe abordar la responsabilidad social e institucional respecto al sujeto dependiente³⁵ e incluir, sin dejar de tener en cuenta los distintos factores de vulnerabilidad social y económica que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres, una perspectiva de empoderamiento y corresponsabilidad, que permita eliminar el binomio “mujeres y cuidados” porque, como se ha demostrado, en momentos de crisis económica cuando se recorta en políticas del bienestar, son las mujeres las que vuelven a encargarse gratuitamente de los cuidados.

Según la OMS³⁶, la actividad física, tanto moderada como intensa, es beneficiosa para la salud y la calidad de vida, por lo que mujeres y hombres deberían tener las mismas oportunidades para desarrollarla. Sin embargo, el deporte es otro ámbito en el que existen importantes brechas de género. La discriminación de las mujeres en el ámbito físico-deportivo se produce en “todas las edades y a todos los niveles, desde la ocupación de puestos de gestión y la valoración de sus logros deportivos, hasta la falta de oportunidades de las niñas en el deporte escolar”, que disponen de menos recursos, humanos y materiales. Además, “transmite la idea de que el deporte es cosa de hombres, lo que, unido a la falta de modelos adecuados de práctica deportiva para las niñas, contribuye a perpetuar la división de práctica de actividad física por sexo, y la aceptación de la inferioridad en cantidad y calidad de la práctica de mujeres.”³⁷



35 Del-Olmo-Vicen, N. (2014). Servicios Sociales: la dimensión institucional de la perspectiva de género, Portularia, Vol. XIV, Nº 1, (107-117)

36 *Actividad física* (23 de febrero de 2018). Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

37 Fontecha, M. (2016). *El deporte se instala en las cavernas de la igualdad*, Benilde Ediciones, p.42. Disponible en: https://www.el-diario.es/norte/euskadi/deporte-ambito-discrimina-mujer_0_622588637.html

La *Declaración de Brighton sobre la mujer y el deporte*³⁸ es el resultado de la Primera Conferencia Internacional sobre mujer y deporte (Brighton, 1994) en la que se abordó la necesidad de rectificar los desequilibrios que enfrentan a las mujeres al participar en el deporte. La Declaración defiende entre sus principios “la igualdad de oportunidades en cuanto a la participación en el deporte, ya sea actividad de ocio o recreo, para promover la salud, o como actuación de alto nivel” e insta a los gobiernos y organizaciones deportivas a fomentar la presencia femenina en el deporte de alto nivel, los espacios de decisión y la práctica física y deportiva. Desde la primera conferencia se han celebrado otras que han reforzado el desarrollo del principio de igualdad en el ámbito deportivo.

La planificación urbana y el diseño de la red de transportes son otras políticas sectoriales que también influyen en la calidad de vida de las personas. El urbanismo tradicional y la planificación actual de las ciudades no facilita a la ciudadanía la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esta situación afecta principalmente a las mujeres, al ser las que más tiempo y esfuerzo dedican a las tareas domésticas y de cuidado. La localización de la vivienda, del empleo, de los servicios y las necesidades de los hogares suponen largos desplazamientos, mayor consumo de tiempo, incremento del esfuerzo físico, lo que conlleva unos costes económicos significativos y una merma considerable en la calidad de vida.

El urbanismo con perspectiva de género “propone un diseño y una ordenación que tiene en cuenta los roles que se le han asignado a la mujer, actualmente también desempeñados por los hombres, (...) tiene en cuenta todas las etapas de la vida del ser humano, desde la infancia a la vejez, y no piensa exclusivamente en la parte social que se encuentra en la etapa del trabajo productivo, como ocurre todavía hoy en la mayoría de los casos”.³⁹ Así, por ejemplo, la planificación de espacios urbanos más compactos, de usos mixtos, supera la tradicional dicotomía entre espacio productivo y reproductivo, entre lo público y lo privado, y, entre otras consecuencias, mejora la calidad de vida de las personas, al poder desarrollar en un mismo espacio distintas actividades (trabajo remunerado, cuidados, ocio, actividades comunitarias).

La planificación urbanística debe dar respuesta también a la seguridad de las personas, un aspecto que implica importantes desigualdades de género: “la socialización de las niñas y las mujeres jóvenes sigue estando claramente dirigida a no asumir riesgos, buscar la protección del entorno, y considerar el espacio público como la principal fuente de amenaza”.⁴⁰ Como consecuencia, las mujeres experimentan mayor restricción de movimientos y, en definitiva, menor libertad.

La **situación de contexto** evidencia que existen patrones diferentes entre mujeres y hombres en el estado de salud y el desarrollo de enfermedades. Así, aunque la esperanza de vida de las mujeres en Castilla-La Mancha es de 5,6 años superior a la de los hombres, las mujeres castellano-

manchegas⁴¹ padecen ansiedad o depresión en un porcentaje mayor que los hombres (19,5% y 5,3% respectivamente), padecen más dolores o malestar (40,3% frente al 17,5%), más problemas de salud de tipo crónico (66,87% frente al 56,85), tienen más dificultad para hacer las actividades de la vida diaria (40,23%) que los hombres de la región (7,7%) y tienen una percepción más negativa sobre su estado de salud y sobre su calidad de vida.

La introducción de la perspectiva de género en el análisis de la salud implica reconocer que existen distinciones en el estado de salud de mujeres y hombres que trascienden las diferencias biológicas y que son construidas socialmente y que, tanto en el desarrollo de enfermedades como en los patrones de vida que determinan la salud y la calidad de vida, es evidente la influencia de los roles y estereotipos de género. Por ejemplo, los hombres en Castilla-La Mancha consumen más tabaco y más alcohol que las mujeres (28,18% frente al 18,9% y 71,6% frente al 42%), lo que es un claro factor de riesgo para la salud masculina, mientras que los factores de riesgo para las mujeres están relacionados con la mayor presión sociocultural que se ejerce sobre sus cuerpos que puede derivar, entre otras consecuencias, en trastornos alimenticios de distinta gravedad (más del 90% de los casos de anorexia afectan a mujeres y niñas, sin llegar al 9% en los hombres) y con su rol de cuidadoras (las cuidadoras de personas dependientes presentan cuadros de depresión, estrés, ansiedad, agotamiento, además de las consecuencias que tiene para su calidad de vida la ausencia de tiempo para sí mismas⁴²).

La actividad física y la práctica deportiva son ámbitos en los que la socialización de género sigue marcando las pautas de mujeres y hombres. Así, el 50,8% de las mujeres en Castilla la Mancha se definen como sedentarias frente al 39,1% de los hombres.

En el caso de la práctica deportiva de niñas y niños, además de la segregación de género en relación con los deportes que practican unas y otros, un reciente estudio ha concluido que las niñas practican menos deporte que los niños en su tiempo libre. La investigación analizó los hábitos de menores de entre cuatro y catorce años para concluir que ellas eran más inactivas que ellos: un 24,2% de niñas frente a un 16,8% no realizaba ningún ejercicio al margen de las clases escolares de educación física (datos nacionales, 2016).⁴³

Otra evidencia, según los datos aportados por la Consejería de Bienestar Social, es que en la región las mujeres presentan una mayor vulnerabilidad social y económica⁴⁴, lo que conlleva un empeoramiento en sus condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales:

- El 65% de las personas atendidas desde los servicios de atención primaria de la Consejería de Bienestar Social han sido mujeres y el 16% de ellas presentaban una problemática específica

38 International Working Group on Women and Sport (2014). Helsinki exhorta al mundo del deporte a LIDERAR EL CAMBIO, SER EL CAMBIO. Disponible en: http://iwg-gti.org/common_up/iwg-new/files/ES_Helsinki-calls-the-world-of-sport-to-LEAD-THE-CHANGE-BE-THE-CHANGE.pdf

39 Telleria, K. (noviembre 2011). Decisiones a pequeña escala, grandes cambios – El quehacer de los Ayuntamientos. En Libro recopilatorio sobre el Seminario de Urbanismo inclusivo. Las calles tienen género, Vitoria-Gasteiz, País Vasco, p.89. Disponible en: http://www.garraioak.ejgv.euskadi.eus/r41430/es/contenidos/evento/urbanismo_inclusivo/es_urbincl/adjuntos/seminario_es.pdf

40 Oregi, A y Elordoi, Z. (noviembre 2011). Diagnóstico de seguridad de Vitoria-Gasteiz. En *Libro recopilatorio sobre el Seminario de Urbanismo inclusivo. Las calles tienen género*, Vitoria-Gasteiz, País Vasco, p.47. Disponible en: http://www.garraioak.ejgv.euskadi.eus/r41430/es/contenidos/evento/urbanismo_inclusivo/es_urbincl/adjuntos/seminario_es.pdf

41 Datos extraídos de: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Ed.). (2016) *Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha*, pp.103-119

42 García-Calvente, M; Mateo-Rodríguez, I; Maroto-Navarro, G. (2004). El impacto de cuidar en la salud y la calidad de vida de las mujeres, *Gaceta Sanitaria*, Volumen 18, N° 5. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000500011

43 Gonzalo-Almorox and Urbanos-Garrido (2016). Decomposing socio-economic inequalities in leisure-time physical inactivity: the case of Spanish children, *International Journal for Equity in Health*, 15:106 DOI 10.1186/s12939-016-0394-9

44 Datos aportados por la Consejería de Bienestar Social relativos a 2017.

- de separaciones difíciles, custodia de hijas e hijos, relaciones familiares conflictivas, etc.
- El 64,50% de las personas perceptoras Ingreso Mínimo de Solidaridad (IMS) son mujeres.
- El 68,80% de las ayudas de emergencia social han correspondido a mujeres.
- El 68,90% de las personas perceptoras pensiones no contributivas en sus modalidades de jubilación e invalidez son mujeres.
- El 99% de las beneficiarias de las ayudas para el mantenimiento de las condiciones básicas de vida destinadas a personas en estado de viudedad o análoga relación de afectividad o familiares convivientes que dependieran económicamente de la persona fallecida son mujeres.

En relación con la discapacidad, según las conclusiones del estudio *Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha*⁴⁵, “la discapacidad vinculada a la pérdida de autonomía y a la dependencia tiene una presencia mucho mayor entre las mujeres, observándose que a mayor edad y más ámbito rural, mayor invisibilidad de la discapacidad femenina y menos integración, por ejemplo, a través del empleo.” Asimismo, estudios recientes proporcionan datos significativos referentes a que las mujeres con discapacidad están más expuestas a la violencia de las personas de su entorno – pareja o ex pareja, personal sanitario, de servicios o de cuidados (el 80% de las mujeres con discapacidad es víctima de la violencia y tiene un riesgo cuatro veces mayor que el resto de mujeres de sufrir violencia sexual).⁴⁶

Desde la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se han impulsado programas y actuaciones para prevenir y atender las necesidades sociales y sanitarias específicas de las mujeres. En relación con la prevención y atención sanitaria, se han puesto en marcha distintas líneas de trabajo:

- Programa de Prevención de Anorexia y Bulimia en Adolescentes.
- Programa de Detección Precoz del cáncer de mama.
- Programa de Inmunización frente a Virus del Papiloma Humano.
- Perspectiva de género de páginas web de campañas de prevención de enfermedades.
- Perspectiva de género en el Plan de Salud Mental de Castilla-La Mancha (2018-2025).
- Protocolo de atención sanitaria para mujeres víctimas de malos tratos.
- Estudio para la prevención de la mutilación genital femenina en Castilla-La Mancha, que ha permitido conocer la realidad de estas prácticas y su impacto en las mujeres y niñas y la consiguiente elaboración de un Protocolo de intervención.
- Acceso universal a prácticas clínicas efectivas de planificación de la reproducción.
- Acciones desarrolladas en el ámbito de la sensibilización y la prevención sobre maternidades y paternidades responsables y prevención de enfermedades de transmisión sexual, formación a adolescentes en temas de salud afectivo-sexual.



⁴⁵ Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Ed.). (2016) *Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha*, p. 293

⁴⁶ Fundación CERMI MUJERES (2016). Informe sobre la violencia de género hacia las mujeres con discapacidad. Disponible en: http://www.fundacioncermimujeres.es/sites/default/files/informe_sobre_violencia_de_genero_2.pdf

- En la actualidad se está en proceso de elaboración del nuevo plan estratégico regional de salud.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de las políticas de bienestar social, ha impulsado también medidas para mejorar la calidad de vida de las mujeres, en especial la de las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad:

- Atención a través de los Servicios Sociales de Atención Primaria y Atención Especializada (Ley 14/2010, de 16 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha)
- Atención a personas mayores y/o en situación de dependencia a través de servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia, como el servicio de Ayuda a domicilio, el de Teleasistencia, los servicios de Centro de Día y de Noche, etc. (en aplicación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre).
- Prestaciones de Prevención y Atención Integral para la realización de proyectos de inclusión social, dirigidos a personas en situación de vulnerabilidad/exclusión social.
- Ayudas económicas a los colectivos más desfavorecidos, de las que son beneficiarias mayoritariamente las mujeres: Ingreso Mínimo de Solidaridad (IMS), ayudas de emergencia social, pensiones no contributivas en sus modalidades de jubilación e invalidez, ayudas de viudedad o análoga relación de afectividad o familiares convivientes que dependieran económicamente de la persona fallecida.
- Programa de Cooperación para el Desarrollo, la Consejería de Bienestar Social, en atribución de sus competencias, pretende disminuir la pobreza cooperando con los países y zonas más desfavorecidas, mediante este programa, el cual tiene su amparo en la Ley 3/2003, de 13 de febrero, de Cooperación Internacional para el Desarrollo, que establece como principios inspiradores la igualdad de todos los seres humanos en dignidad y derechos, así como la obligación de ayudarse mutuamente.

DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL EJE Y ÁREAS ESTRATÉGICAS

En este eje se abordan áreas estratégicas y medidas para mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres castellano-manchegas, con especial atención a los grupos que presentan mayor vulnerabilidad.

Se han incluido medidas para generar un marco teórico o enfoque de las políticas sociales y sanitarias no androcéntrico, que incluya la perspectiva de género y la capacitación de las y los profesionales en este enfoque.

La salud sexual y reproductiva tiene un peso importante en la vida de las mujeres, por lo que se han incluido medidas para garantizar la efectividad de los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres que residen en Castilla-La Mancha, desde el respeto a la libertad de decidir de las mujeres sobre el control de su propio cuerpo y su sexualidad.

Además de llevar a cabo medidas para una atención social y sanitaria sin sesgos de género, se han priorizado medidas de carácter preventivo, entendiendo que la socialización derivada de los estereotipos de género repercute en los patrones de vida de hombres y mujeres y tiene consecuencias en la salud de las personas (enfermedades que afectan especialmente a mujeres, como anorexia, bulimia o fibromialgia).

Asimismo, se han incorporado medidas específicas para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, mujeres cuidadoras y todas aquellas mujeres que puedan ser víctimas de discriminación múltiple.

El eje sitúa las políticas urbanas como generadoras de calidad de vida, abordando medidas en torno a aspectos de gran relevancia como son: las consecuencias de la ordenación urbana y de los medios de transporte en la gestión de las actividades vitales, la accesibilidad, la seguridad y la participación de las mujeres en las políticas urbanas para garantizar que sus necesidades se vean reflejadas en los proyectos de desarrollo urbanístico.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

EJE 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD ÁREAS ESTRATÉGICAS
E6A1. Fomento de una cultura social y sanitaria no androcentrica
E6A2. Salud sexual y reproductiva
E6A3. Acceso y control de los recursos y servicios sanitarios, sociales y deportivos
E6A4. Mejora de la calidad de vida a través de las políticas urbanas

ÁREAS Y MEDIDAS ESTRATÉGICAS

E6A1. FOMENTO DE UNA CULTURA SOCIAL Y SANITARIA NO ANDROCÉNTRICA
MEDIDAS
E6A1M1. Inclusión de la perspectiva de género en las investigaciones de ámbito social y sanitario
Organismos responsables Consejerías con competencias en Sanidad y Bienestar Social
E6A1M2. Formación a profesionales del ámbito social y sanitario en perspectiva de género, sesgos de género, análisis de estereotipos de género y en la prevención, detección e intervención con las mujeres víctimas de la violencia de género y con otras mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables (mujeres migrantes, discriminaciones múltiples, MGF,etc.)
Organismos responsables Consejerías con competencias en Sanidad y Bienestar Social

E6A2. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA
MEDIDAS
E6A2M1. Información y sensibilización a la población sobre educación afectivo sexual, orientación, identidad sexual y expresión de género
Organismos responsables Consejerías con competencias en Sanidad, Bienestar Social y Educación
E6A2M2. Campañas de sensibilización dirigidas a la población, fundamentalmente juvenil, sobre métodos anticonceptivos, embarazos no deseados e infecciones y enfermedades de transmisión sexual
Organismos responsables Consejerías con competencias en Sanidad y Educación
E6A2M3. Promoción de la salud sexual, cumplimiento efectivo del derecho a la interrupción voluntaria del embarazo, procesos de reproducción asistida y humanización de la atención perinatal.
Organismos responsables Consejería con competencias en Sanidad

E6A3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES Y DEPORTIVOS
MEDIDAS
E6A3M1. Perspectiva de género en la prevención y atención sanitaria: prevención y detección precoz de enfermedades, autocuidado y creación de hábitos saludables y participación de las mujeres como sujetos activos en los procesos que afectan a su salud
Organismos responsables Consejería con competencias en Sanidad
E6A3M2. Programas de apoyo a las personas cuidadoras: autocuidado, respiro familiar, participación social, acceso a recursos de ocio y cultura, etc.
Organismos responsables Consejería con competencias en Sanidad y Bienestar Social
E6A3M3. Impulso de un envejecimiento activo y saludable, mediante la promoción de la autonomía personal y la prevención de situaciones de dependencia, con especial atención a la mejora de la calidad de vida de las mujeres mayores
Organismos responsables Consejerías con competencias en Bienestar Social y Sanidad
E6A3M4. Actuaciones que garanticen la protección de los derechos, la consecución de retos personales, la prevención y le mejora de la calidad de vida de las mujeres que tienen algún tipo de discapacidad
Organismos responsables Consejerías con competencias en Bienestar Social y Sanidad
E6A3M5. Promoción de una práctica deportiva de las niñas y las mujeres en condiciones de igualdad, fomentando una elección no estereotipada del deporte
Organismos responsables Consejerías con competencias en Deportes y Educación

E6A3M6. Especialización de la atención y mejora en el acceso al Sistema Sanitario y al Sistema Público de Servicios Sociales a las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad: intervención con perspectiva de género, coordinación interinstitucional, prestaciones técnicas, tecnológicas y económicas, etc.

Organismos responsables	Consejerías con competencias en Sanidad, Bienestar Social, Fomento e Instituto de la Mujer
-------------------------	--

E6A4. MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA A TRAVÉS DE LAS POLÍTICAS URBANAS

MEDIDAS

E6A4M1. Estudios y diagnósticos sobre género en relación con la planificación urbana y el transporte

Organismos responsables	Consejería con competencias en Urbanismo e Instituto de la Mujer
-------------------------	--

E6A4M2. Inclusión de los criterios de seguridad, accesibilidad y diversidad de movilidad en las intervenciones urbanísticas

Organismos responsables	Consejería con competencias en Urbanismo
-------------------------	--

E6A4M3. Impulso de la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo urbano

Organismos responsables	Consejería con competencias en Urbanismo e Instituto de la Mujer
-------------------------	--

E6A4M4. Formación y fomento de buenas prácticas a nivel regional y local para un desarrollo urbanístico que priorice núcleos compactos y usos mixtos del espacio

Organismos responsables	Consejería con competencias en Urbanismo
-------------------------	--

EJE 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL

OBJETIVO GENERAL: eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen específicamente en el mundo rural incidiendo en la lucha contra la violencia de género

FUNDAMENTACIÓN Y SITUACIÓN DE CONTEXTO

Las mujeres que residen el medio rural son determinantes para la articulación social y económica del territorio. Para alcanzar el desarrollo sostenible del medio rural es necesario promover la participación política, económica y sociocultural de las mujeres y eliminar las barreras que la obstaculizan, observándose la exigencia de una política de igualdad y una mejora del propio medio que facilite su desarrollo personal y profesional.

La *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW)*, adoptada por Naciones Unidas en 1979, constituye el primer instrumento de los Derechos Humanos que hace referencia explícita a la situación de las mujeres rurales, reconociendo el importante papel que desempeñan y obligando a los Estados Miembros a tomar medidas para asegurar, en condiciones de igualdad, la participación de las mujeres en el desarrollo rural, así como la mejora en su acceso a la alimentación, salud, educación, capacitación y oportunidades laborales.

Tras este hito, la legislación internacional, europea y estatal ha impulsado la eliminación de la discriminación de género en el ámbito rural, favoreciendo el empoderamiento, la autonomía personal y económica y la participación política de las mujeres que residen en él.

Castilla-La Mancha cuenta con un total de 919 municipios, de los cuales 40 alcanzan una población mayor de 10.000 habitantes, siendo solo 15 municipios los que cuentan con más de 20.000 habitantes en 2015. El resto de los municipios se agrupan en poblaciones menores de 5.000 habitantes (843) y en el intervalo medio de entre 5.000 y 10.000.

No existe una definición única sobre población rural. La mayoría de las instituciones internacionales, la U.E y el Gobierno de España (LDSMR) consideran poblaciones rurales las que están por debajo de los 30.000 habitantes. Para el Instituto Nacional de Estadística, municipio rural es el que cuenta con una población inferior a 10.000.

A efectos de las medidas del PEICLM 2019-2024, y teniendo en cuenta las características de la región, **se considerará población rural aquella que cuenta con menos de 5.000 habitantes**, conforme a la **Ley 45/2007 de 13 de diciembre para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural**.

Según datos del INE, las mujeres son el 48,4% de la población que reside en los municipios de menos de 5.000 habitantes. Las mujeres que residen en estos municipios suponen el 30,7% del total de las mujeres de la región.

La Unión Europea, a través del *Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER)*⁴⁷, establece entre sus prioridades las necesidades específicas de las mujeres rurales, por lo que los Estados Miembros deben incorporar en sus programas nacionales de desarrollo rural contenidos que tengan en cuenta estas necesidades.

La *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* alude al principio de igualdad en las políticas de desarrollo del medio rural con una serie de medidas transversales para favorecer la igualdad efectiva, sobre todo en el ámbito de la autonomía económica, como son el desarrollo de la titularidad compartida, la mejora del nivel educativo y de formación de las mujeres y las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La *Ley 45/2007 de 13 diciembre para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (LDSMR)* incorpora la atención social prioritaria, haciendo especial referencia a la presencia de las mujeres, incentivando medidas de apoyo al empleo y mejora de su calidad de vida en las zonas rurales.

La *Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias*, contempla una figura jurídica de carácter voluntario, la titularidad compartida, como instrumento para alcanzar la equiparación entre el hombre y la mujer en la explotación agraria basado en el principio de igualdad y no discriminación proclamado en la Constitución española.

Esta Ley otorga a las explotaciones agrarias de titularidad compartida la condición de prioritarias, conforme a la *Ley 19/1995, de 4 de julio, de modernización de explotaciones agrarias* que les ofrece un trato preferente en determinadas convocatorias de ayudas y medidas de fomento promovidas por la Administración Pública.

En Castilla-La Mancha, la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres* indica que las administraciones públicas castellano-manchegas “deberán garantizar el derecho a la formación y el acceso a los equipamientos a las mujeres que viven en el medio rural, de manera que favorezcan la incorporación de ellas al mundo laboral y la participación en el desarrollo sostenible de su entorno”. Para ello, prevé incidir en distintos ámbitos como son la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la visibilidad de las mujeres en las explotaciones agrarias, el apoyo al cooperativismo femenino rural y el acceso y formación en las tecnologías de la información y la comunicación.

La *Ley para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha* reconoce las peculiaridades demográficas que presenta la región y exige que se garantice el acceso a los servicios y recursos de protección y atención integral y especializada a las mujeres y menores que residen en el medio rural. Esta necesidad específica se contempla en los principios rectores, entre los que destaca la equidad territorial. La Ley considera a la población que vive en el medio rural un sector prioritario para las campañas de sensibilización y de información, así como para las políticas que promuevan la autonomía económica de las mujeres a través, por ejemplo, del autoempleo y el trabajo asociado.

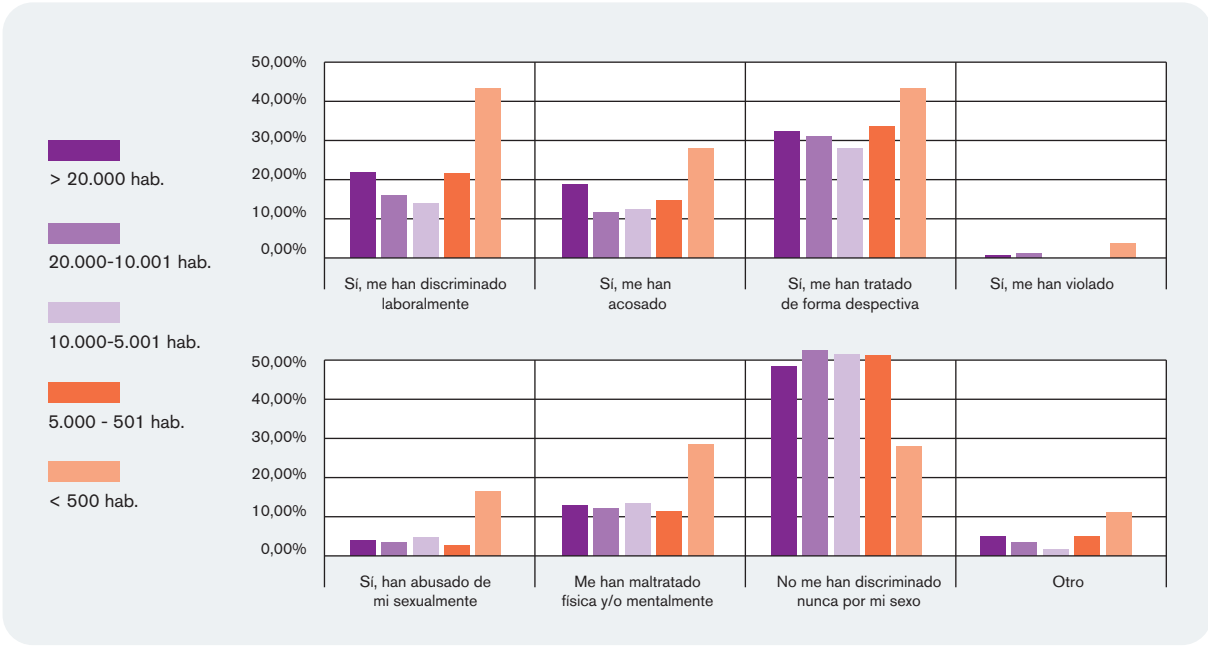
La **situación de contexto** demográfica del medio rural se caracteriza, en general, por la despoblación y el envejecimiento de su población, factores que limitan su sostenibilidad social.

47 El Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) es el instrumento de financiación, en régimen de gestión compartida entre los Estados Miembros y la Comunidad Europea, de la política de desarrollo rural y que se rige por el Reglamento (UE) nº 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013.

El índice de masculinidad refleja que se han reducido las diferencias respecto a décadas anteriores en las que se observaba una masculinización del territorio, debido a que las mujeres abandonaban las zonas rurales en mayor medida que los hombres, principalmente las mujeres jóvenes (lo que se conoce como “huida ilustrada”) permaneciendo los colectivos de mujeres de mayor edad. Las mujeres no llegan a superar al porcentaje de hombres salvo en las franjas de mayor edad, a partir de los 60 años las mujeres son más de la mitad de la población, alcanzando casi el 62% a partir de los 85 años.

La sostenibilidad social está más limitada en el medio rural, ya que es un espacio aun altamente masculinizado donde en mayor medida siguen perpetuándose los roles de género, valores y actitudes sexistas que atribuyen a las mujeres los trabajos de cuidados, y la resistencia al cambio es mayor, contribuyendo a que las mujeres estén prácticamente ausentes de los espacios de poder político, socioeconómico y cultural. En los resultados de la reciente investigación realizada por la asociación Testa acerca de la percepción subjetiva de los/as castellano-manchegos/as en materia de igualdad (2018)⁴⁸, existen diferencias significativas entre las respuestas obtenidas de personas procedentes de municipios con diferentes densidades de población, poniendo de manifiesto que las mujeres que viven en zonas rurales sufren en mayor medida las diferentes discriminaciones de género que las que viven en poblaciones con más habitantes y que la ruralidad es una variable importante a la hora de analizar discriminaciones por razón de sexo:

Gráfico N° 12. Discriminaciones sufridas por razón de sexo, diferencia por el tamaño del municipio de origen



Fuente: Investigación sobre la percepción subjetiva de las/os castellano-manchegas/os en materia de igualdad.

48 Asociación Testa e Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2018). Investigación sobre la percepción subjetiva de las/os castellano-manchegas/os en materia de igualdad. Disponible en: http://asociaciontesta.es/wp-content/uploads/2018/01/Testa_digital.pdf

Las condiciones de vida de las mujeres que residen en zonas rurales, en general, se caracterizan por: ⁴⁹

- Falta de oportunidades laborales y precariedad de los empleos existentes, especialmente en aquellas con menor cualificación, que se reflejan en la escasa afiliación a la seguridad social de las mujeres trabajadoras y realización de trabajo productivo no remunerado, con una alta tasa de negocios familiares en los que las mujeres desarrollan su actividad bajo la fórmula de “ayuda familiar”. Este trabajo no reconocido es considerado como una prolongación de las tareas domésticas, invisibiliza a las mujeres como trabajadoras y las priva del disfrute de sus derechos laborales y sociales.
- Menor cobertura de infraestructuras y servicios públicos a la población, que dificulta la movilidad de las mujeres y su incorporación al empleo y, específicamente, en el acceso a las tecnologías de la información y comunicación (TIC).
- Fuerte presión social orientada a dar continuidad a los roles tradicionales de género y mayor oposición a la transgresión de éstos, que se traduce en una mayor aceptación y ocultación de la violencia de género y en una escasa participación y representación en los espacios de poder y de toma de decisiones. Las mujeres sólo ocupan el 21% de las alcaldías de las zonas rurales, 34% de las concejalías, 17,05% de los cargos de diputadas/os provinciales, 15,90% de diputadas/os y senadoras/es del área rural, 3,7% de los cargos ejecutivos del gobierno autonómico, 37,93% de los cargos ejecutivos de los partidos políticos.⁵⁰

Estas características empeoran su calidad de vida y dificultan la mejora de su posición social, reforzando la desigualdad de género en el medio rural.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha es consciente de que la desigual posición de mujeres y hombres en la sociedad es más aguda en el entorno rural y por ello potencia su autonomía personal y económica a través de distintas acciones:

- Reconocimiento y regularización del trabajo que realizan las mujeres en las explotaciones agrarias a través de la creación del Registro de Titularidad Compartida y las ayudas a la Seguridad Social para la inscripción de cónyuges, hijas o hijos de titulares de explotaciones agrarias.
- Diferentes líneas de subvenciones y ayudas: subvenciones para acciones formativas; ayudas económicas superiores para mujeres en las subvenciones para la creación de cooperativas y sociedades laborales; ayudas a la primera instalación de jóvenes agricultores y agricultoras; ayudas dirigidas a la mejora de las explotaciones agrarias. Como consecuencia de la priorización de los expedientes femeninos, las mujeres representan el 25% de las incorporaciones en el sector agrario en la región.
- Programa LEADER, en el que se subvencionan proyectos de diversificación del sector, aprobados por Grupos de Acción Local (asociaciones público-privadas de funcionamiento asam-

49 Datos extraídos de: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Ed.) (2016). *Mujer rural en Castilla-La Mancha: ¡atrévete a emprender!*, p.9. Disponible en: http://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/d_escargas/publicacion_digital_mujer_rural.definitivo.pdf

50 Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Ed.). (2016) Datos Básicos de las Mujeres en Castilla- La Mancha, p. 252.

bleario que elaboran y ejecutan una estrategia de desarrollo en un territorio), en los que debe haber una representación de mujeres mínima del 40%.

- Otras acciones relacionadas con la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres empresarias han incidido en el apoyo, desde el Instituto de la Mujer, a los reconocimientos que se hacen a las mujeres empresarias y a las iniciativas emprendedoras del medio rural como modelos de referencia, destacando la realización anual de la Feria de Mujeres Rurales Emprendedoras de Castilla-La Mancha.
- Elaboración de una normativa específica con el objetivo de garantizar derechos, disminuir los factores que provocan una doble discriminación, promover la diversificación profesional y la participación de las mujeres rurales en todos los ámbitos.

Por otro lado, los Centros de la Mujer, como promotores de la igualdad en el territorio, tienen una incidencia notable en el medio rural, en el que desarrollan iniciativas para fomentar el empoderamiento de las mujeres, impulsar el asociacionismo femenino y su incidencia en el entorno, sensibilizar a la población para superar los roles y estereotipos de género, etc.

Entre sus actuaciones se encuentra también la atención integral a víctimas de violencia machista y la sensibilización contra la violencia de género, ya que las mujeres que se enfrentan a la violencia de género en el medio rural se encuentran, en general, con más trabas para poder salir de la situación de maltrato: menos información, mayor dependencia económica de los maltratadores, más presión social y peor acceso a los recursos disponibles.

Según la última *Macroencuesta sobre la violencia de género (2015)*, publicada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el 50,7% de las mujeres rurales que declaran estar padeciendo violencia de género se encuentran en una edad comprendida entre los 40 y 59 años y trabajan de forma habitual en el entorno rural.

DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL EJE Y ÁREAS ESTRATÉGICAS

Es necesario indicar que todos los ejes del PEICLM 2019-24 son de aplicación a las mujeres rurales, y que este eje recoge exclusivamente las especificidades propias de las mismas.

Las áreas estratégicas y las medidas de este eje abordan los distintos aspectos identificados como factores estratégicos para crear un desarrollo sostenible y positivo para mujeres y hombres del medio rural, que ofrezca no solo oportunidades laborales sino también vitales. Para ello, se han tenido en cuenta, además de la mejora del acceso a los recursos, otros factores que inciden en la feminización del éxodo rural como los roles de género, la fuerte presión social que se ejerce sobre las mujeres y la violencia de género derivada, la división sexual del trabajo, o los usos del tiempo. Por tanto, como espacio en el que los valores patriarcales son más persistentes, es necesario

sensibilizar al conjunto de la población del medio rural y a los agentes que operan en el territorio en valores igualitarios, que permitan eliminar los obstáculos socioculturales, económicos y políticos que inciden en la persistencia de valores sexistas.

Se han considerado prioritarias las actuaciones que capaciten a las mujeres para ser promotoras del cambio de valores y para su participación en el desarrollo local a través de su empoderamiento y presencia en los espacios de toma de decisiones.

Asimismo, se ha apostado por medidas que reconozcan y garanticen los derechos laborales y sociales de las mujeres rurales, tanto en la agricultura como en los demás sectores económicos del entorno rural donde su trabajo está invisibilizado, por mejorar el acceso a recursos (económicos, tecnológicos, de equipamientos) y por ofrecer a las mujeres, preferentemente a las jóvenes y mayores, oportunidades laborales que permitan la fijación de la población femenina en el territorio.

Las medidas para la prevención y la atención de la violencia de género tienen en cuenta los condicionantes existentes en el medio rural y la mejora de los recursos.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

EJE 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL ÁREAS ESTRATÉGICAS
E7A1. Promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales
E7A2. Impulso de la autonomía económica de las mujeres rurales
E7A3. Mejora del acceso a recursos sociales, sanitarios y tecnológicos
E7A4. Adecuación de la prevención de la violencia de género y la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos a las circunstancias específicas del medio rural

ÁREAS Y MEDIDAS ESTRATÉGICAS

E7A1. PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS DE CONVIVENCIA Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES RURALES
MEDIDAS
E7A1M1. Fortalecimiento de recursos y personal multidisciplinar de los principales agentes promotores de igualdad e impulsores del enfoque de género en el desarrollo local, y difusión de sus actividades
Organismos responsablesConsejería con competencias en Agricultura e Instituto de la Mujer

E7A1M2. Actuaciones dirigidas al conjunto de la población a favor de la igualdad de género: reconocimiento del papel que desempeñan las mujeres en el medio rural, de su contribución económica y social, superación de roles y estereotipos de género (corresponsabilidad, nuevas masculinidades, empoderamiento, etc.)

Organismos responsablesInstituto de la Mujer

E7A1M3. Impulso y fomento de los Consejos Locales de la mujer y del asociacionismo que trabaja por la igualdad y la lucha contra la violencia de género en el medio rural

Organismos responsablesInstituto de la Mujer

E7A1M4. Promoción de la participación y representación de mujeres en órganos directivos que operan en el medio rural (cooperativas rurales, organizaciones agrarias y grupos de acción local, etc.), programas formativos específicos de capacitación para las mujeres y medidas de acción positivas

Organismos responsablesConsejería con competencias en Agricultura y Empleo

E7A1M5. Fomento del uso adecuado de la comunicación en los medios para promover cambios sociales y culturales a favor de la igualdad de género, visibilizar el trabajo que desarrollan las mujeres rurales, su contribución al cambio y la innovación y desmontar estereotipos y prejuicios sociales sexistas

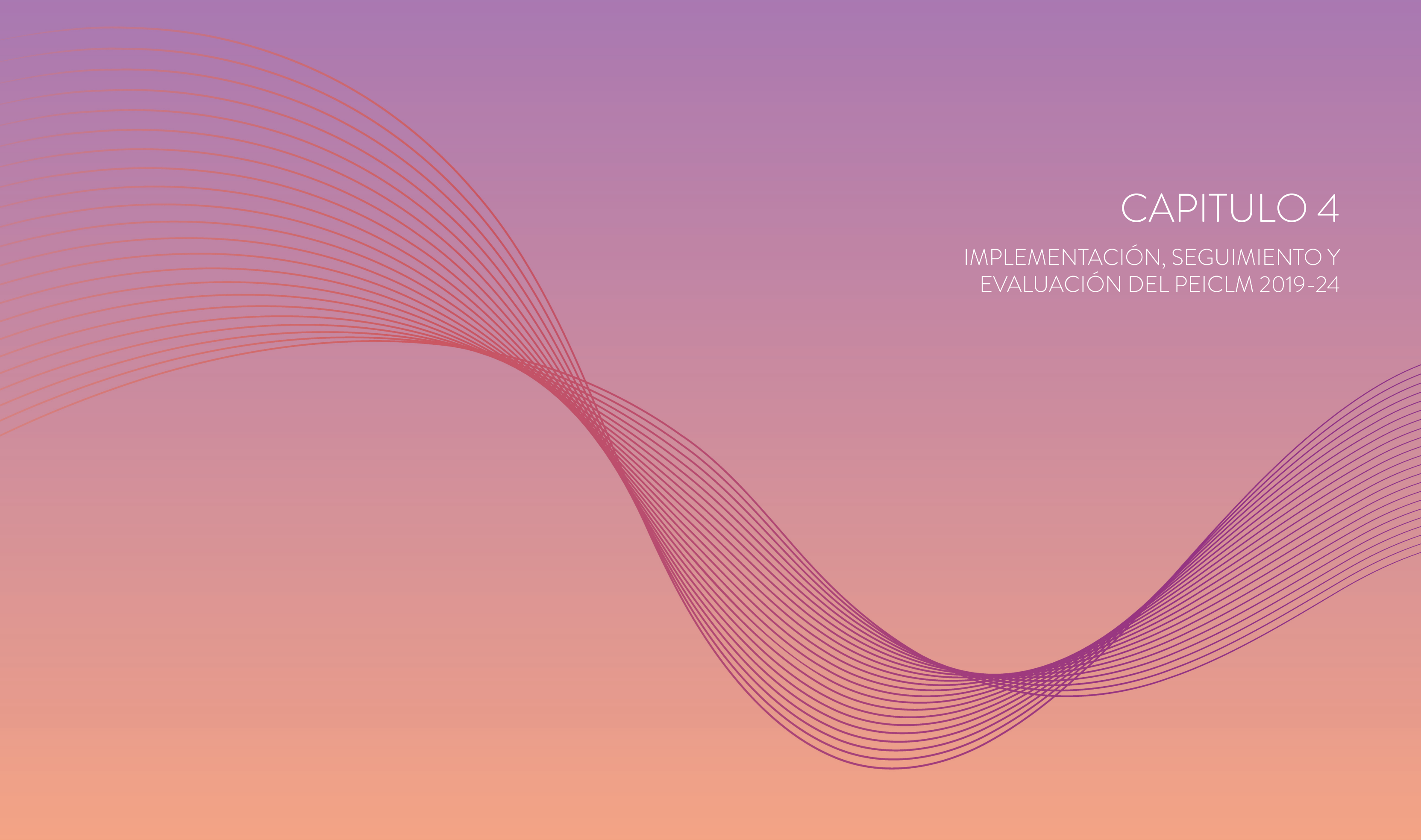
Organismos responsablesConsejería con competencias en Comunicación y CM Media

E7A2. IMPULSO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES RURALES
MEDIDAS
E7A2M1. Elaboración de una normativa con los objetivos de garantizar derechos, disminuir los factores que provoquen una doble discriminación, promover la diversificación profesional y la participación de las mujeres rurales en todos los ámbitos.
Organismos responsablesConsejería organismos con competencias en Agricultura.
E7A2M2. Actuaciones para la incorporación de las mujeres a la actividad agraria: titularidad de las explotaciones, ayudas a la primera instalación de jóvenes agricultores y agricultoras
Organismos responsablesConsejería con competencias en Agricultura
E7A2M3. Consolidación del empleo en el sector agrario: modernización de las explotaciones agrarias con el fin de potenciar el sector y fijar la población en el territorio, paquete de medidas para mujeres mayores, acciones positivas para ayudar a mantener las empresas y explotaciones, etc.
Organismos responsablesConsejería con competencias en Agricultura
E7A2M4. Actuaciones para la participación de las mujeres del medio rural en los planes y programas de empleo, diversificando las opciones de empleabilidad
Organismos responsablesConsejería con competencias en Empleo

E7A2M5. Promoción del emprendimiento femenino: información, formación, asesoramiento para la creación y gestión de proyectos empresariales (medidas de las que puedan beneficiarse, líneas de financiación, comercialización, etc.) y su difusión y reconocimiento.	
Organismos responsables	Consejerías con competencias en Empleo, Agricultura e Instituto de la Mujer
E7A2M6. Apoyo de nuevas experiencias empresariales lideradas por mujeres y relacionadas con la diversificación productiva y el aprovechamiento sostenible de recursos autóctonos que favorezcan la conservación del medio ambiente	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Empleo y Agricultura

E7A3. MEJORA DEL ACCESO A RECURSOS SOCIALES, SANITARIOS, TECNOLÓGICOS Y DE COMUNICACIÓN SOCIAL	
MEDIDAS	
E7A3M1. Mejora y adaptación de los servicios e infraestructuras a las necesidades y especificidades de la población rural (cobertura de transporte, servicios sanitarios, servicios sociales) para atender a menores, personas mayores, dependientes, etc.	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Fomento, Bienestar Social y Sanidad
E7A3M2. Acceso y participación de las mujeres rurales a las tecnologías de la información y la comunicación, atendiendo a las necesidades específicas de las mujeres mayores, inmigrantes, con discapacidad, en situación de desempleo, etc.	
Organismos responsables	Consejería con competencias en Fomento, CMMedia

E7A4. ADECUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ESPECÍFICAS DEL MEDIO RURAL	
MEDIDAS	
E7A4M1. Mejora del acceso, disponibilidad y coordinación de los servicios y recursos, así como la promoción, creación y revisión de protocolos locales sobre actuaciones en violencia de género.	
Organismos responsables	Instituto de la Mujer
E7AM2. Priorización en las actuaciones de prevención y concienciación sobre la violencia de género en el medio rural para lograr mayor implicación social en su erradicación.	
Organismos responsables	Instituto de la Mujer
E7A4M3. Formación en violencia de género del personal de las Administraciones Locales y de profesionales de recursos que ejerzan sus funciones en el medio rural	
Organismos implicados	Todas las consejerías e Instituto de la Mujer

The background features a series of overlapping, wavy lines that create a sense of movement and depth. The lines are in various shades of purple and orange, with some lines being more prominent than others. The overall effect is a modern, abstract design.

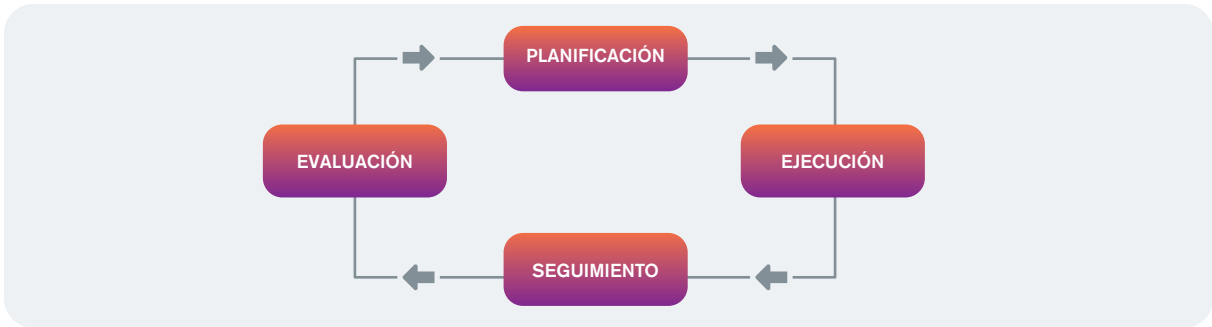
CAPITULO 4

IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN DEL PEICLM 2019-24

CAPÍTULO 4. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEICLM 2019-24

El desarrollo del *PEICLM 2019-2024* se llevará a cabo en cuatro fases: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, tal y como reproduce el siguiente gráfico:

Gráfico N° 13. Fases de desarrollo del *PEICLM 2019-2024*

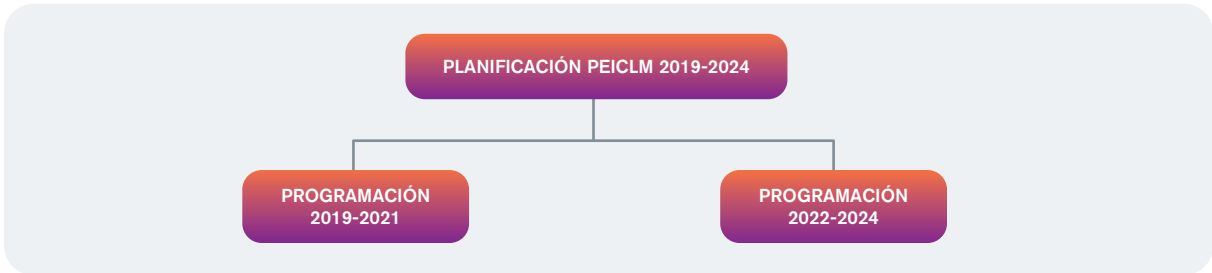


A continuación, se detallan las principales tareas que se han previsto desarrollar en cada fase del *PEICLM 2019-2024*.

PLANIFICACIÓN

El *PEICLM 2019-2024* se implementará a través de **dos programaciones trianuales**, en las que las consejerías y organismos responsables deberán especificar las actuaciones concretas que van a poner en marcha en los tres años siguientes.

Gráfico N° 14. Planificación *PEICLM 2019-2024*



Para asegurar que la implementación del *PEICLM 2019-2024* se desarrolla en los plazos previstos, **las programaciones trianuales deberán elaborarse con seis meses de anticipación a su inicio.**

Las programaciones trianuales contendrán las **acciones** que diseñen las consejerías y organismos responsables. Las acciones concretarán los contenidos de las medidas (ver Anexo II).

EJECUCIÓN

Una vez diseñada la programación trianual, comienza la fase de ejecución o puesta en marcha en la que cada Consejería y organismo competente deberá ejecutar las acciones que les son propias conforme al cronograma establecido.

Cada consejería u organismo establecerá su propio plan de coordinación y difusión interna para que todas las personas a las que implica conozcan el *PEICLM 2019-2024*, la programación trianual vigente y, específicamente, las acciones que el organismo al que pertenece tiene que poner en marcha.

En las consejerías, las personas responsables de las Unidades de Igualdad de Género serán las encargadas de las gestiones relativas al asesoramiento técnico, la disposición de herramientas y la coordinación entre áreas o departamentos, para un óptimo desarrollo de las acciones.

SEGUIMIENTO

Se llevará a cabo un seguimiento continuado en el que se reporten las actuaciones implementadas y, si corresponde, se puedan introducir los ajustes necesarios para el buen funcionamiento del *PEICLM 2019-2024*. El seguimiento se basará en un cuadro de mando de indicadores.

Cuadro de mando de indicadores

Para el seguimiento y evaluación del PEICLM es fundamental contar con un conjunto de indicadores que permitan valorar la consecución de los objetivos previstos.

Los indicadores, que han medir aspectos cuantitativos y cualitativos, se concretarán en las programaciones trianuales y pueden ser de distinto tipo en función de los aspectos a evaluar:

Gráfico N° 15. Tipo de indicadores



Metodología de seguimiento

Para recabar la información necesaria para cumplimentar el cuadro de mando se ha diseñado la aplicación informática ADA, en reconocimiento a Ada Lovelace, que permitirá obtener información sobre las acciones ejecutadas, su grado de desarrollo, sus resultados y los aspectos relacionados con la gobernanza del *PEICLM 2019-2024*.

La herramienta informática está a disposición de todas las consejerías y organismos responsables de la ejecución del PEICLM, que deberán incorporar los datos relativos a las acciones que desarrollen (ver Anexo II) como organismos responsables en su puesta en marcha.

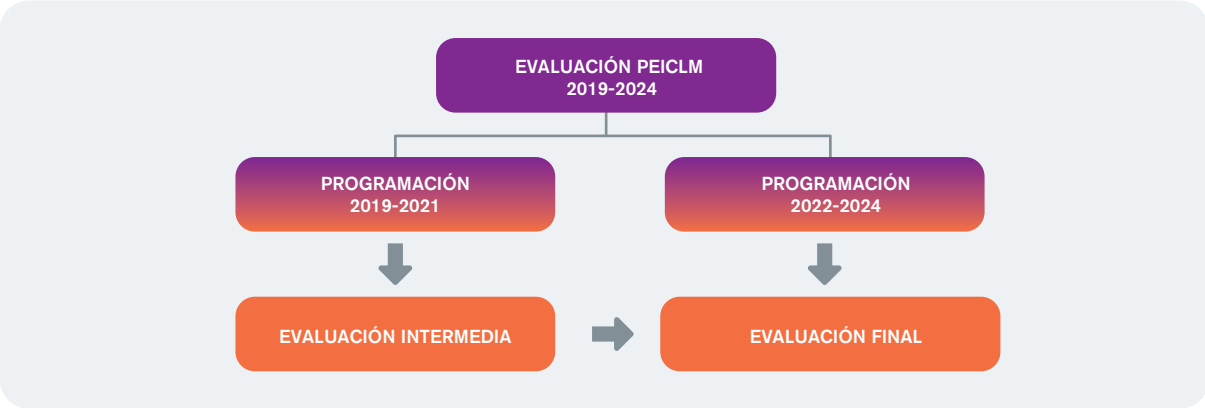
La herramienta permite la explotación de la información en formato de informes de seguimiento que permitirán obtener información actualizada sobre la ejecución y resultados de las acciones.

EVALUACIÓN

La evaluación del *PEICLM 2019-24* sirve para medir la eficacia de las acciones y recursos que se ponen en marcha en función de los objetivos estratégicos de los diferentes ejes, a fin de valorar cómo ha cambiado la realidad que se ha intentado transformar. Para ello, se analizará el nivel de cumplimiento de las actuaciones comprometidas, las dificultades encontradas en el proceso y los efectos sobre la población beneficiaria.

El proceso de evaluación que se ha diseñado para el *PEICLM 2019-2024* contiene una evaluación intermedia y una evaluación final, tal y como aparece recogido en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 16. Evaluación del *PEICLM 2019-2024*



Los informes de evaluación contendrán, además de la información recogida en los informes de seguimiento, un análisis más pormenorizado de las acciones ejecutadas, introduciendo elementos cualitativos y de impacto e implicando a un mayor número de agentes.

Contenidos de la evaluación:

- El grado de ejecución de las acciones por medidas, áreas estratégicas y ejes.
- Evaluación de los aspectos relacionados con la ejecución del PEICLM: recursos técnicos, recursos económicos, equipos humanos y cronograma.
- Los resultados de las acciones en función de los indicadores de resultados, valorando el cumplimiento de los objetivos previstos y la eficacia de las acciones.
- El impacto de las acciones, en función de los indicadores de impacto y las transformaciones de las desigualdades.
- Las desviaciones y dificultades en el desarrollo de las acciones, los factores causales y las medidas correctoras introducidas o que se prevén introducir.
- El funcionamiento del sistema de gestión o gobernanza del *PEICLM 2019-2024*.
- La implicación de las consejerías y organismos en el desarrollo del *PEICLM 2019-2024*.
- Encuestas de calidad de los programas ejecutados.

Se realizará un análisis cuantitativo, aportando el detalle sobre el grado de ejecución y los resultados de las acciones y cualitativo, teniendo en cuenta las percepciones y opiniones de los agentes implicados en el PEICLM.

Además del análisis de todas las fuentes de recogida de información (memorias, informes y otra documentación relacionada), es fundamental la participación de los organismos implicados en el desarrollo del PEICLM, agentes sociales (asociaciones mujeres, organizaciones sociales, sindicatos, etc.) y la participación de personas a las que van dirigidas las medidas, a través de distintos mecanismos como encuestas, grupos de trabajo o entrevistas.



CAPITULO 5

SISTEMA DE GOBERNANZA

CAPÍTULO 5. SISTEMA DE GOBERNANZA

El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024, como instrumento programático de las políticas de igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, supone un cambio sustancial en la estrategia de planificación respecto a los anteriores planes, ya que las acciones concretas que permitirán desarrollar las medidas se definirán en las dos programaciones trianuales. Este modelo otorga especial relevancia a la gobernanza que ha de facilitar la planificación y el desarrollo del *PEICLM 2019-2024*, asigna funciones, responsabilidades y establece mecanismos de coordinación entre las entidades que participan en él.

El sistema de gobernanza del *PEICLM 2019-2024* se estructura en cinco ámbitos: coordinación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, según el tipo de funciones y niveles de responsabilidad que se requieren para la correcta gestión del Plan. El siguiente gráfico sintetiza el sistema de gobernanza del *PEICLM 2019-2024*.

Gráfico N° 17. Sistema de gobernanza del *PEICLM 2019-2024*



De manera más concreta se definen a continuación los ámbitos de gobernanza del *PEICLM 2019-2024* así como los órganos y organismos que participan en cada ámbito, con el nivel de responsabilidad y las funciones que se les atribuyen en el sistema de gobernanza.

GOBERNANZA EN EL ÁMBITO DE LA COORDINACIÓN
ORGANISMOS DE GESTIÓN
Instituto de la Mujer
El Instituto de la Mujer liderará y coordinará la gestión del PEICLM, en tanto que organismo responsable del impulso y promoción de las actuaciones del gobierno regional de Castilla La Mancha en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y planificador de la política de género de la Región. El Instituto de la Mujer llevará a cabo las siguientes funciones: ▪ Asesorar al resto de organismos sobre cualquier aspecto relacionado con la planificación, ejecución y seguimiento del <i>PEICLM 2019-2024</i>. ▪ Coordinar las programaciones trianuales del Plan a partir de la propuesta de acciones que presenten las consejerías y organismos responsables. ▪ Coordinar la labor de las Unidades de Igualdad de Género de las consejerías en la implementación del Plan. ▪ Coordinar el seguimiento y la evaluación del Plan. ▪ Coordinar las relaciones interinstitucionales y canalizar la participación de organismos y agentes externos a la Administración regional.
Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer
Además de estas funciones, el Instituto de la Mujer llevará a cabo el impulso de la planificación, programación, ejecución y el control estratégico del Plan a través de su Consejo de Dirección.
GOBERNANZA EN EL ÁMBITO DE LA PLANIFICACIÓN
ORGANISMOS DE GESTIÓN
Instituto de la Mujer
En el ámbito de la planificación sus funciones son elaborar el documento borrador de las programaciones trianuales del <i>PEICLM 2019-2024</i> a partir de la propuesta de acciones que presenten las consejerías y organismos responsables, presentarlo al Consejo Regional de las Mujeres para recibir sus aportaciones y valorar su inclusión en la programación definitiva.
Además de estas funciones, el Instituto de la Mujer deberá detallar las acciones para las programaciones trianuales en el marco de las medidas que le competen.

Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer
En el ámbito de la planificación el Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer supervisará y aprobará las dos programaciones trianuales a partir de la propuesta de las consejerías. Las programaciones, previamente a su aprobación definitiva, se trasladarán al Consejo Regional de la Mujer, para que realice las aportaciones que considere oportunas.
Comisión Interconsejerías
En el ámbito de la planificación su función será recabar la propuesta de acciones de las consejerías y organismos responsables para cada programación y presentarla al Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer.
ORGANISMOS QUE PLANIFICAN
Consejerías. En el ámbito de la planificación, las consejerías deberán definir y detallar las acciones que van a llevar a cabo en cada programación y presentarlas en la Comisión Interconsejerías. Para la realización de estas funciones contarán con el asesoramiento de las Unidades de Igualdad de Género. Además de las consejerías, los siguientes organismos definirán las acciones concretas en el marco de las medidas que son de su competencia: ▪ Castilla-La Mancha Media (CMMedia) (ente público de radio y televisión autonómico de Castilla-La Mancha). ▪ Universidades de Castilla-La Mancha.
ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN
Consejo Regional de la Mujer. Será el organismo de participación ciudadana encargado de formular propuestas de actuaciones para las programaciones trianuales.
GOBERNANZA EN EL ÁMBITO DE LA EJECUCIÓN
ORGANISMOS QUE EJECUTAN
Los siguientes órganos u organismos ejecutarán las acciones de su competencia programadas en el <i>PEICLM 2019-2024</i> :
▪ Instituto de la Mujer. ▪ Consejerías. Para implementar las acciones, contarán con el asesoramiento de las Unidades de Igualdad de Género. ▪ Comisión de Igualdad. ▪ Castilla-La Mancha Media (CMMedia).

GOBERNANZA EN EL ÁMBITO DEL SEGUIMIENTO
ORGANISMOS DE GESTIÓN
Instituto de la Mujer
En el ámbito del seguimiento del <i>PEICLM 2019-2024</i> sus funciones son:
▪ Facilitar las herramientas para el seguimiento y la evaluación del <i>PEICLM 2019-2024</i>. ▪ Realizar los informes de seguimiento.
Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer
Analizará los informes de seguimiento. En el caso de que se haya identificado por parte de la Comisión Interconsejerías la necesidad de reformular alguna o algunas de las actuaciones programadas, el Consejo de Dirección decidirá la manera sobre la que se llevará a cabo dicha reformulación.
Comisión Interconsejerías
Realizará el seguimiento de la efectividad de las medidas y del alcance de los objetivos del <i>PEICLM 2019-2024</i> . Para ello, valorará los resultados y la eficacia de las acciones en función de los objetivos previstos, las dificultades en el desarrollo de las acciones e identificará la necesidad de introducir medidas correctoras o la reformulación de las acciones.
Se reunirá al menos una vez al año para realizar el seguimiento del <i>PEICLM 2019-2024</i> y los resultados de estas reuniones se incorporarán en los informes de seguimiento.
ORGANISMOS QUE REALIZAN EL SEGUIMIENTO
Instituto de la Mujer y Consejerías. En el ámbito del seguimiento las consejerías tienen asignadas las siguientes funciones: ▪ Elaborar los indicadores de las acciones programadas. ▪ Incorporar la información relativa a las acciones desarrolladas a la herramienta informática. ▪ Participar en las reuniones de seguimiento de la Comisión Interconsejerías.
Para la realización de estas funciones contarán con el asesoramiento de las Unidades de Igualdad de Género.
Además de las consejerías, los siguientes organismos realizarán el seguimiento de las acciones que son de su competencia y podrán participar en la Comisión Interconsejerías para reportar el seguimiento de las acciones:
▪ Consejo Escolar de Castilla-La Mancha. ▪ Castilla-La Mancha Media (CMMedia).
ÓRGANOS/ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN
Consejo Regional de las Mujeres. Será el organismo de representación ciudadana encargado de participar en el seguimiento del <i>PEICLM 2019-2024</i>. Al menos una vez al año, el Instituto de la Mujer informará al Consejo Regional de las Mujeres sobre la ejecución del Plan, a partir de los datos recogidos en los informes de seguimiento.

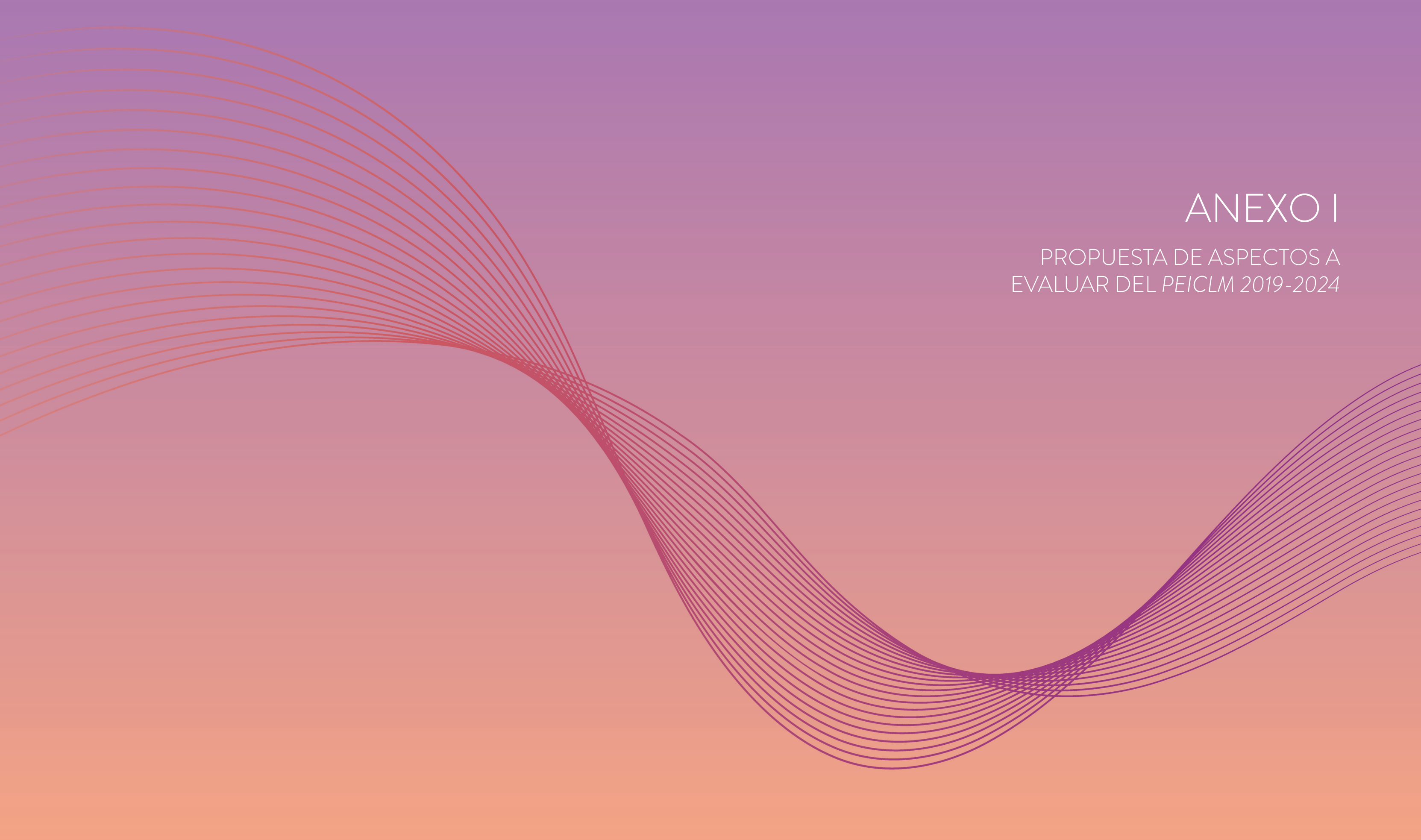
GOBERNANZA EN EL ÁMBITO DE LA EVALUACIÓN
ORGANISMOS DE GESTIÓN
Instituto de la Mujer

En el ámbito de la evaluación del *PEICLM 2019-2024* sus funciones son:

- Organizar los grupos de trabajo.
- Realizar los informes de evaluación.

Además del Instituto de la Mujer, El consejo de Dirección del IM aportará información cualitativa sobre el desarrollo y los resultados del PEICL 2019-2024.

ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN
Consejo Regional de las mujeres. Aportará información cualitativa en lo relativo a la participación las asociaciones de las mujeres. Grupos de trabajo. Constituidos por personas expertas en materia de igualdad de oportunidades y de género a través de los cuales se canaliza la participación de los agentes implicados en el desarrollo del PEICLM y de la ciudadanía (las administraciones públicas, asociaciones de mujeres, representantes de organizaciones sociales y económicas, personal técnico de los Centros de la Mujer y Recursos de acogida y otros servicios), que se organizan por ejes estratégicos en las evaluaciones intermedia y final, aportando información cualitativa sobre los resultados y el impacto de las medidas. Universidades de Castilla-La Mancha.



ANEXO I

PROPUESTA DE ASPECTOS A
EVALUAR DEL *PEICLM* 2019-2024

ANEXO I. PROPUESTA DE ASPECTOS A EVALUAR DEL PEICLM 2019-2024

A continuación, se detallan los aspectos a valorar de las áreas estratégicas del *PEICLM 2019-2024* para la elaboración de los indicadores. Para la elaboración de indicadores se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Todos los indicadores deberán estar **desagregados por sexo**.
- En consonancia con el principio de **interseccionalidad** de este PEICLM, los indicadores deberán desagregarse además por otros factores de identidad según pertinencia: edad, número de habitantes de la población de residencia, tipo y grado de discapacidad, nacionalidad, etnia, personas dependientes a cargo, identidad sexual, estado civil y el nivel socioeconómico.

PROPUESTA DE ASPECTOS A EVALUAR DEL PEICLM 2019-2024	
EJE 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ÁREAS ESTRATÉGICAS	ASPECTOS A VALORAR
E1.1. Perspectiva de género en las políticas del gobierno regional	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos, etc.) ▪ Planes que han incorporado la perspectiva de género en las fases de diseño, gestión y evaluación ▪ Programas que han incorporado la perspectiva de género en las fases de diseño, gestión y evaluación ▪ Actividades que han incorporado la perspectiva de género en las fases de diseño, gestión y evaluación ▪ Anteproyectos de Ley de Presupuestos con informes de impacto de género ▪ Medidas adoptadas que visibilizan la igualdad en los presupuestos tras el análisis del impacto de género ▪ Normas con informe de impacto de género ▪ Disposiciones generales con informe de impacto de género ▪ Modificaciones en las normas como consecuencia del informe de impacto de género ▪ Modificaciones en las disposiciones generales como consecuencia del informe de impacto de género ▪ Herramientas facilitadas a las consejerías para la elaboración de informes y evaluaciones de impacto de género y la incorporación de la perspectiva de género ▪ Satisfacción con la utilidad de las herramientas para la elaboración de informes de impacto de género

	▪ Tipos de instrumentos a través de los cuales se ha impulsado el principio de igualdad entre los agentes y organizaciones con las que se interrelaciona la Administración regional
E1.2. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de Castilla-La Mancha que tenga en cuenta los factores generadores de discriminación múltiple	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos, etc.) ▪ Variables que incorporan los registros (sexo, edad, discapacidad, procedencia, ruralidad, origen étnico etc.) ▪ Estadísticas que recogen indicadores de género ▪ Indicadores de género elaborados ▪ Informes, investigaciones y estudios de género realizados ▪ Estudios, investigaciones y tesis doctorales sobre la violencia de género y sus diferentes manifestaciones ▪ Informes de evaluación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha ▪ Informes de evaluación del <i>PEICLM 2019-2024</i> ▪ Informes de evaluación de la Ley para una Sociedad Libre de Violencia de Género
E1.3. Impulso de las estructuras de igualdad de la Administración regional para incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Consejerías con unidades de igualdad en la Administración regional ▪ Personas de la Comisión Interconsejerías con formación en igualdad, análisis y perspectiva de género ▪ Satisfacción de las personas que forman parte de la Comisión Interconsejerías con sus competencias en perspectiva de género ▪ Cooperación y coordinación entre las estructuras de igualdad
E1.4. Formación y sensibilización en igualdad y violencia de género a la Administración regional	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Procesos selectivos de acceso y promoción de empleo público que, en sus temarios, generales y específicos, incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres y la violencia de género ▪ Personal técnico de la Administración regional que ha recibido formación general en materia de igualdad, desglosado por Consejería/organismo, perfil profesional, relación laboral y evaluación de la formación recibida (satisfacción con la formación recibida) ▪ Cursos de formación en igualdad on line ▪ Cursos de formación de temáticas variadas en los que se ha incluido la perspectiva de género
E1.5. Estrategia de comunicación institucional no sexista y a favor de la igualdad	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Contenidos revisados desde el punto de vista de la igualdad de género en la comunicación institucional de la Administración ▪ Documentación generada por las consejerías para la realización de trámites administrativos con lenguaje inclusivo

	▪ Páginas webs de la Administración regional donde se hace un uso inclusivo del lenguaje ▪ Espacios en los que se difunden estadísticas, estudios, informes e investigaciones sobre igualdad de género y violencia de género ▪ Descargas o visualizaciones de estadísticas, estudios, informes e investigaciones sobre igualdad de género y violencia de género ▪ Contenidos revisados desde el punto de vista de la imagen de las mujeres en la documentación generada por la Administración ▪ Contenidos revisados desde el punto de vista de la imagen de las mujeres en páginas webs de la Administración regional ▪ Contenidos revisados desde el punto de vista de la imagen de las mujeres en las redes sociales de la Administración regional ▪ Programas de la Radiotelevisión de Castilla-La Mancha revisados desde el punto de vista de la igualdad de género ▪ Quejas recibidas a través del órgano de vigilancia del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha relativas a contenidos discriminatorios y no igualitarios en la programación y publicidad emitida por Castilla-La Mancha Televisión ▪ Quejas recibidas a través del órgano de vigilancia del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha relativas a contenidos discriminatorios y no igualitarios en la programación y publicidad emitida por medios de comunicación social de titularidad privada ▪ Programas de la Radiotelevisión de Castilla-La Mancha revisados desde el punto de vista de la igualdad de género ▪ Quejas recibidas a través del órgano de vigilancia del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha relativas a contenidos discriminatorios y no igualitarios en la programación y publicidad emitida por Castilla-La Mancha Televisión ▪ Quejas recibidas a través del órgano de vigilancia del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha relativas a contenidos discriminatorios y no igualitarios en la programación y publicidad emitida por medios de comunicación social de titularidad privada
E1.6. Impulso de las políticas de igualdad en el ámbito local	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Tipo de campañas realizadas para difundir la labor de los Centros de la Mujer y medios a través de los cuales se han realizado ▪ Personas destinatarias de las campañas ▪ Personas de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha que conocen las actuaciones de los Centros de la Mujer ▪ Profesionales de los Centros de la Mujer que han recibido formación especializada y evaluación de la formación recibida (satisfacción con la formación recibida)

EJE 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO	
E2A1. Promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Diagnósticos y análisis de la situación sobre conciliación y corresponsabilidad y sobre la valoración del trabajo doméstico y de cuidados ▪ Plazas de 0-3, en relación al total de población 0-3 años de edad ▪ Cobertura de actividades extraescolares en los centros de titularidad pública en relación a la demanda ▪ Personas con algún tipo de discapacidad que acceden a recursos de conciliación para la atención de menores por sexo ▪ Mujeres víctimas de violencia de género que acceden a recursos de conciliación para la atención de menores ▪ Personas desempleadas que acceden a recursos de conciliación para la atención de menores por sexo ▪ Personas en riesgo de exclusión que acceden a recursos de conciliación para la atención de menores por sexo ▪ Población con cobertura del servicio de ayuda a domicilio ▪ Personas con algún tipo de discapacidad que acceden a recursos de conciliación para la atención de personas dependientes por sexo ▪ Mujeres víctimas de violencia de género que acceden a recursos de conciliación para la atención de personas dependientes ▪ Personas desempleadas que acceden a recursos de conciliación para la atención de personas dependientes por sexo ▪ Personas en riesgo de exclusión que acceden a recursos de conciliación para la atención de personas dependientes por sexo ▪ Campañas institucionales para la conciliación y la corresponsabilidad ▪ Población destinataria de las campañas institucionales para la conciliación y la corresponsabilidad ▪ Población de Castilla-La Mancha que se acogen a excedencias por cuidado de hijas/hijos por sexo ▪ Población de Castilla-La Mancha que se acogen a excedencias por cuidado de familiares por sexo ▪ Población de Castilla-La Mancha con reducción de jornada por cuidado de ascendientes o descendientes por sexo

E2A2. Medidas para aumentar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Población ocupada por sexo, rama de actividad, tipo de contrato y tipo de jornada ▪ Personas participantes en acciones de orientación para el empleo por sector de ocupación, sexo, procedencia, origen étnico, edad, diversidad funcional ▪ Personas participantes en acciones formativas para el empleo por sector de ocupación, sexo, procedencia, origen étnico, edad, diversidad funcional ▪ Personas participantes en itinerarios de inserción laboral por sector de ocupación, sexo, procedencia, origen étnico, edad, diversidad funcional ▪ Población ocupada por grupo de edad, sexo y rama de actividad ▪ Población castellano-manchega activa por sexo, edad, origen y grado de discapacidad ▪ Población castellano-manchega ocupada por sexo, origen y grado de discapacidad ▪ Población castellano-manchega en desempleo por sexo, origen y grado de discapacidad ▪ Población contratada en los planes de empleo locales por sexo y sector económico
E2A3. Promoción de una cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Actuaciones informativas a las empresas sobre medidas/planes de igualdad ▪ Personas formadas en igualdad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha ▪ Campañas de sensibilización realizadas ▪ Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha por materias sujetas a inspección ▪ Empresas que cumplen con la normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ▪ Empresas y entidades de menos de 250 trabajadoras y trabajadores que adoptan medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad ▪ Solicitudes para la concesión del Distintivo de Excelencia ▪ Empresas galardonadas con el Distintivo de Excelencia ▪ Salario bruto medio anual de la población ocupada en Castilla-La Mancha por sexo y ocupación ▪ Actuaciones de negociación entre la representación de las trabajadoras y trabajadores que introducen aspectos relativos a la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad ▪ Empresas y entidades que ponen en marcha medidas o protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo

E2A4. Impulso al emprendimiento femenino	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Empresas creadas a partir de los asesoramientos realizados por los Centros de la Mujer por sector, rama de actividad y modelo jurídico de empresa ▪ Acciones formativas para autónomas o empresarias ▪ Participantes en acciones formativas para personas emprendedoras o empresarias por sexo ▪ Proyectos empresariales de mujeres y hombres que obtienen financiación ▪ Proyectos de mujeres emprendedoras que se mantienen tras dos años de su inicio ▪ Proyectos que se han digitalizado y/o internacionalizado ▪ Puestos de trabajo creados en las empresas lideradas por mujeres ▪ Asociaciones de empresarias ▪ Mujeres empresarias que participan en asociaciones ▪ Acciones para visibilizar los proyectos empresariales femeninos ▪ Acciones para el fomento del emprendimiento femenino desde el ámbito educativo
E2A5. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo público	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Planes de igualdad en el sector público ▪ Mujeres y hombres que han accedido a ocupaciones o sectores en los que su sexo está infrarrepresentado ▪ Personal que ha promocionado desagregado por sexo ▪ Mujeres y hombres por perfiles profesionales ▪ Brecha salarial de género en la Administración regional ▪ Mujeres y hombres en puestos de responsabilidad (puestos directivos y jefaturas) de las consejerías ▪ Personal participante en las acciones formativas por sexo ▪ Órganos de selección con presencia equilibrada de mujeres y hombres ▪ Satisfacción de los empleados y empleadas públicas en relación con las medidas de conciliación de la Administración regional ▪ Personal de la Administración regional que se acoge a medidas de conciliación por sexo ▪ Actuaciones de prevención y vigilancia de la Salud y Seguridad Laboral con perspectiva de género ▪ Sensibilización, información y formación sobre igualdad de género, corresponsabilidad y conciliación ▪ Medidas preventivas del acoso sexual y acoso por razón de género en el empleo público

EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
E3.1 Fomento del compromiso social contra la violencia de género en todas sus manifestaciones	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Campañas institucionales para sensibilizar contra la violencia de género y repercusión de las campañas ▪ Población destinataria de las acciones informativas ▪ Percepción de la población castellano-manchega acerca de la situación de igualdad de género ▪ Asociaciones que tienen entre sus objetivos la lucha contra la violencia de género y que realizan actuaciones para combatirla ▪ Quejas recibidas a través del órgano de vigilancia del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha relativas a contenidos discriminatorios y no igualitarios en la programación y publicidad emitida por la Radiotelevisión de Castilla-La Mancha ▪ Profesionales formados en igualdad y violencia de género y evaluación de la formación recibida (satisfacción con la formación recibida)
E3A2. Intervención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos y fomento de su autonomía personal y económica	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Mujeres víctimas de violencia de género que han recibido atención jurídico-procesal ▪ Mujeres atendidas por violencia de género en los recursos del Instituto de la Mujer ▪ Hijas e hijos menores de víctimas atendidas y atendidos en los Recursos de Acogida u otros Recursos ▪ Intervenciones con menores por tipo de intervención ▪ Mujeres víctimas de agresiones sexuales atendidas en los recursos del Instituto de la Mujer ▪ Mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo beneficiarias/os de viviendas tuteladas ▪ Mujeres víctimas de violencia de género adjudicatarias de viviendas de iniciativa pública regional y viviendas de promoción pública ▪ Mujeres víctimas de violencia de género que han participado en programas de inserción laboral ▪ Mujeres víctimas de violencia de género que han obtenido empleo ▪ Evolución de las atenciones e intervenciones y utilización de los recursos del Instituto de la Mujer ▪ Cobertura de plazas en escuelas infantiles a hijas e hijos de víctimas de violencia de género ▪ Cobertura de plazas en residencias públicas a víctimas de violencia de género mayores de 65 años ▪ Cobertura de las ayudas de carácter social a víctimas de violencia de género ▪ Cobertura de las ayudas para el fomento de la autonomía a víctimas de violencia de género

E3A3. Colaboración y coordinación interinstitucional	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Medidas de prevención de la violencia de género y atención prioritaria e integral a sus víctimas realizadas en coordinación entre el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, las consejerías y organismos autónomos. ▪ Actuaciones contra la violencia de género realizadas en colaboración con colegios profesionales y agentes sociales. ▪ Reuniones Comisión regional del Acuerdo de Coordinación Institucional de Aplicación de los Protocolos para la Prevención de la Violencia de Género y Atención a Mujeres de Castilla-La Mancha. ▪ Reuniones Comisión Provincial del Acuerdo de Coordinación Institucional de Aplicación de los Protocolos para la Prevención de la Violencia de Género y Atención a Mujeres de Castilla-La Mancha. ▪ Entidades locales que cuentan con protocolos de actuación frente a violencia de género
--	--

EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	
E4.1. Participación social y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones e impulso de referentes y modelos femeninos de liderazgo libres de estereotipos sexistas	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Población castellano-manchega perteneciente a partidos políticos ▪ Mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de partidos políticos ▪ Población castellano-manchegas perteneciente a organizaciones sindicales ▪ Mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de organizaciones sindicales ▪ Mujeres y hombres pertenecientes a organizaciones empresariales ▪ Mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de organizaciones empresariales ▪ Mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de universidades ▪ Mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de medios de comunicación públicos y privados ▪ Personas que componen las Cortes de Castilla la Mancha por sexo ▪ Personas que forman parte de los consejos de participación ciudadana por consejerías ▪ Población participante en instituciones académicas y culturales, según sexo, edad, diversidad funcional, origen, situación sociolaboral ▪ Mujeres y hombres participantes en juntas directivas de instituciones académicas y culturales ▪ Mujeres y hombres participantes en juntas directivas de organismos deportivos ▪ Personas en deporte federado, desagregadas por sexo, edad y disciplina deportiva. ▪ Personas dedicadas al deporte profesional, por sexo y ámbito deportivo ▪ Acciones para la visibilización del trabajo de las mujeres

E4.2. Empoderamiento e impulso del movimiento asociativo que trabaja por la igualdad	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Mujeres que perciben su autoestima como óptima por franjas de edad, origen, orientación e identidad sexual, situación sociolaboral, discapacidad ▪ Asociaciones que trabajan por la igualdad en la región ▪ Mujeres castellano-manchegas pertenecientes a asociaciones por franjas de edad, origen, orientación e identidad sexual, situación sociolaboral, diversidad funcional y tipo de asociación ▪ Municipios que cuentan con Consejo local para la igualdad de género
E4.3. Acceso y uso por parte de las mujeres castellano-manchegas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Personas que realizan trámites de administración electrónica por sexo ▪ Brecha digital en el uso de internet en los 3 últimos meses ▪ Brecha digital en el uso de internet al menos una vez a la semana en los 3 últimos meses ▪ Brecha digital en las compras por internet ▪ Población castellano-manchega con acceso a recursos relacionados con las TIC y utilización por sexo, edad, diversidad funcional, origen, situación sociolaboral ▪ Espacios digitales con información y recursos para la igualdad ▪ Satisfacción de la población con los recursos (número de vistas de páginas, número de likes, seguidores y seguidoras, etc.)

EJE 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD

E5A1. Plan estratégico de igualdad y prevención de la violencia de género en Educación	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Agentes que han participado en la elaboración del diagnóstico ▪ Agentes que han participado en la elaboración del Plan ▪ Mecanismos de coordinación para la elaboración del Plan ▪ Alcance de las medidas del Plan
E5A2. Instrumentos para el desarrollo y fortalecimiento del principio de igualdad y la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo no universitario	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Alumnado en Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria al que se ha impartido la asignatura para la igualdad y la prevención de la violencia de género ▪ Implantación de la asignatura para la igualdad y la prevención de la violencia de género por etapa educativa y tipo de centro ▪ Análisis del Protocolo de Convivencia Escolar desde el punto de vista de la igualdad y la prevención de la violencia de género

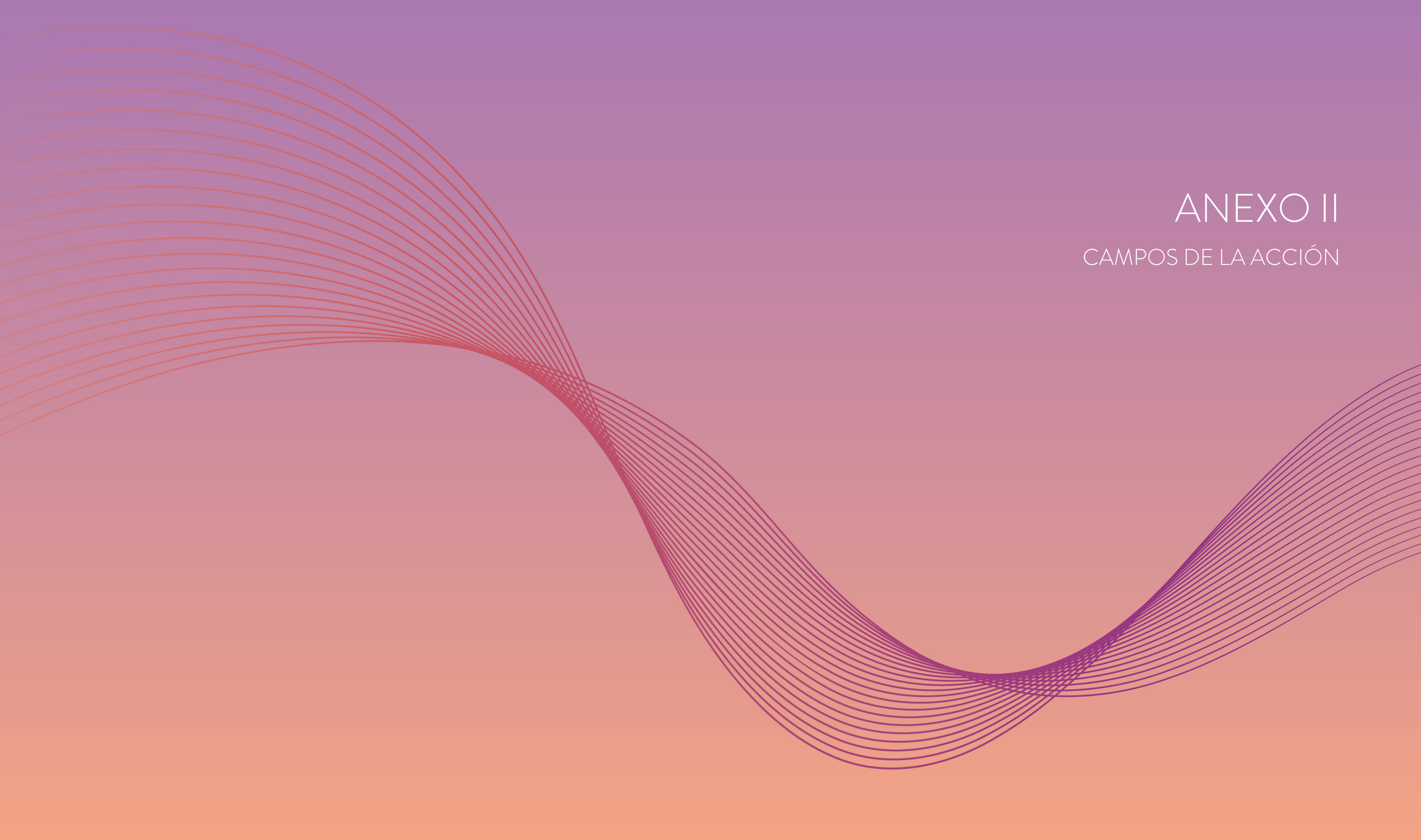
	▪ Centros educativos con Plan de igualdad por tipo de centro ▪ Centros educativos con Proyecto Educativo de Centro con perspectiva de género por tipo de centro ▪ Centros educativos que han analizado con perspectiva de género la distribución y del uso de espacios por tipo de centro ▪ Centros educativos que utilizan lenguaje e imágenes inclusivas por tipo de centro ▪ Centros educativos que han revisado las actividades extraescolares desde el punto de vista de la igualdad de género por tipo de centro
E5A3. Estructuras para la transversalidad de género en el ámbito educativo	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Actuaciones de la inspección educativa relacionadas con la igualdad de género por tipo de actuación ▪ Estructuras de igualdad creadas ▪ Implantación de las estructuras de igualdad ▪ Mecanismos de coordinación entre la institución educativa y los organismos de igualdad
E5A4. Formación y sensibilización en igualdad de género y violencia de género a la comunidad educativa	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Personal de dirección, profesorado y equipos de orientación formado en igualdad y violencia de género ▪ Responsables de coeducación formados/as en igualdad ▪ Alumnado sensibilizado en igualdad y violencia de género por etapas educativas ▪ Alumnado sensibilizado para una orientación académica y laboral en igualdad por etapas educativas ▪ Niñas y jóvenes a las que se han dirigido actuaciones para el estímulo de las vocaciones científico-tecnológicas ▪ Proporción de mujeres respecto a los hombres en ciclos técnicos de Formación Profesional ▪ Proporción de mujeres respecto a los hombres en los estudios universitarios de Grado en arquitecturas e ingenierías ▪ Proporción de hombres respecto a las mujeres en ciclos de Formación Profesional relacionados con profesiones feminizadas ▪ Proporción de hombres respecto a las mujeres en los estudios universitarios de Grado en ramas sociales y jurídicas ▪ AMPAS que organizan acciones de formación y sensibilización en igualdad y violencia de género
E5A5. Promoción de contenidos de igualdad y análisis de género en el ámbito universitario	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Contenidos de igualdad y prevención de la violencia de género en el currículo universitario por titulaciones ▪ Contenidos de igualdad y prevención de la violencia de género en el Master de profesorado en ESO, Bachillerato, FP ▪ Cátedras, estudios e investigaciones de género en la educación universitaria

EJE 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD	
E6A1. Fomento de una cultura social y sanitaria no androcéntrica	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Investigaciones en el ámbito de la Salud con perspectiva de género ▪ Profesionales del ámbito sociosanitario formados/as en perspectiva de género ▪ Profesionales del ámbito sociosanitario formados/as en violencia de género
E6A2. Salud sexual y reproductiva	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Actuaciones de información y sensibilización sobre educación afectivo sexual, orientación e identidad sexual por tipo de actuación y colectivo destinatario y población destinataria por sexo, edad y tipo de actuación ▪ Actuaciones de información y sensibilización sobre métodos anticonceptivos, embarazos no deseados e infecciones de transmisión sexual por tipo de actuación y colectivo destinatario y población destinataria por sexo, edad y tipo de actuación ▪ Mujeres en edad reproductiva que utilizan anticonceptivos, por edad y por tipo de anticonceptivo ▪ Embarazos entre adolescentes ▪ IVE (Interrupción voluntaria del embarazo) ▪ Mujeres que acceden a prácticas de planificación de la reproducción ▪ Cobertura de las prácticas de planificación de la reproducción en relación con la demanda ▪ Mujeres que pueden activar su plan de parto ▪ Cesáreas practicadas
E6A3. Acceso y control de los recursos y servicios sanitarios, sociales y deportivos	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Valoración del estado de salud percibido según sexo y edad ▪ Programas específicos implementados y satisfacción de las personas usuarias de los programas ▪ Consumo de drogas por sexo ▪ Consumo de fármacos por sexo ▪ Población con problemas de salud mental por sexo ▪ Población con trastornos alimentarios por sexo y edad ▪ Incidencia del cáncer de mama entre la población castellano-manchega por sexo y edad ▪ Alumnado participante en deporte escolar, por sexo y modalidad ▪ Satisfacción de la población con respecto a la adecuación de los espacios deportivos, desagregada por tipo de espacio, edad y sexo, discapacidad, origen, situación sociolaboral ▪ Población que realiza ejercicio físico, desagregado por tipo de deporte, sexo, edad, discapacidad, origen, situación sociolaboral ▪ Motivos principales para la práctica de deporte por sexo y edad

	▪ Prestaciones tecnológicas y económicas, apoyo de los Servicios Sociales ▪ Cobertura de la asistencia a su domicilio por sexo y satisfacción con los servicios prestados (asistencia a domicilio) por sexo ▪ Personas con discapacidad por sexo, edad y grado de discapacidad ▪ Personas beneficiarias de las ayudas económicas destinadas a los colectivos más desfavorecidos por sexo y tipo de ayuda ▪ Población en riesgo de exclusión por sexo ▪ Personas que reciben ayuda para el alquiler de vivienda por sexo ▪ Acciones de sensibilización en clave de género a los agentes sociales
E6A4. Mejora de la calidad de vida a través de las políticas urbanas	▪ Participación ciudadana en los proyectos de desarrollo sostenible por sexo ▪ Intervenciones urbanísticas de competencia regional que han tenido en cuenta criterios de seguridad con perspectiva de género ▪ Intervenciones urbanísticas de competencia regional que han tenido en cuenta criterios de accesibilidad y diversidad de movilidad ▪ Personas que han recibido formación en urbanismo con perspectiva de género (satisfacción con la formación recibida) ▪ Buenas prácticas a nivel regional y local para un desarrollo urbanístico que priorice núcleos compactos y usos mixtos del espacio

EJE 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL	
E7A1. Promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Personas inscritas en una asociación por sexo, tipo de asociación y edad ▪ Mujeres en redes y organizaciones empresariales del medio rural ▪ Programas de desarrollo de las Estrategias Leader en los que se haya incluido alguna iniciativa a favor de la igualdad de género ▪ Composición de los órganos directivos de cooperativas rurales, organizaciones agrarias y grupos de acción local por sexo ▪ Mujeres que participan en programas formativos de liderazgo y empoderamiento
E7A2. Impulso de la autonomía económica de las mujeres rurales	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Explotaciones de titularidad femenina ▪ Explotaciones de titularidad compartida ▪ Afiliaciones a la Seguridad Social de cónyuges e hijas o hijos de titulares de explotaciones agrarias ▪ Ayudas a la primera instalación de jóvenes agricultores/as por sexo ▪ Explotaciones agrarias modernizadas por sexo del o la titular ▪ Población contratada en los planes de empleo en municipios de menos de 5.000 habitantes por sexo

	▪ Actividades de formación por tipo de formación, sector y rama de actividad y participantes por sexo, tipo de formación, sector y rama de actividad en municipios de menos de 5.000 habitantes ▪ Participantes en cooperativas y sociedades laborales por sexo ▪ Proyectos empresariales iniciados por sexo, sector y rama de actividad en municipios de menos de 5.000 habitantes ▪ Acciones para la visibilización de las mujeres empresarias en el medio rural ▪ Personas en edad laboral que emigran a las ciudades por motivos laborales por sexo ▪ Índice de masculinización
E7A3. Mejora del acceso a recursos sociales, sanitarios y tecnológicos	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Población con acceso a internet en los municipios de menos de 10.000 habitantes, por sexo ▪ Población que ha utilizado internet al menos una vez en semana en los tres últimos meses por sexo y edad, en los municipios de menos de 10.000 habitantes ▪ Utilización de los medios de transporte en zonas rurales por sexo y edad ▪ Satisfacción de las personas usuarias de los medios de transporte por sexo y edad ▪ Distancia media de la población a equipamientos sociosanitarios por tipo de equipamiento y sexo ▪ Cobertura de los servicios de atención a la infancia en municipios de menos de 5.000 habitantes ▪ Cobertura de los servicios de atención a la dependencia en municipios de menos de 5.000 habitantes ▪ Tipología de los canales de comunicación
E7A4. Adecuación de la prevención de la violencia de género y la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos a las circunstancias específicas del medio rural	▪ Acciones por tipo de procedimiento (acciones normativas, contratos, subvenciones, reuniones, programas, formación, campañas, publicaciones, informes, protocolos) ▪ Cobertura de los recursos del Instituto de la Mujer para atención integral a víctimas de violencia de género en los municipios de menos de 5.000 habitantes ▪ Protocolos de actuación contra la violencia de género en los municipios de menos de 5.000 habitantes



ANEXO II

CAMPOS DE LA ACCIÓN

ANEXO II. MODELO DE FICHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LAS ACCIONES PREVISTAS EN MATERIA DE IGUALDAD

TÍTULO DE ACCIÓN
EJE
ÁREA ESTRATÉGICA
MEDIDA
ORGANISMO RESPONSABLE
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
AMBITO TERRITORIAL (Regional, Provincial, Municipios)
TIPO DE ACCIÓN
OBJETIVO OPERATIVO
PRESUPUESTO
PERIODO DE EJECUCIÓN
INDICADORES

