

Plan Estratégico
para la Igualdad
de oportunidades entre
Mujeres y Hombres
de Castilla-La Mancha

2011-2016



Instituto de la **Mujer**
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla-La Mancha 2011-2016, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha el 8 de Marzo de 2011.

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

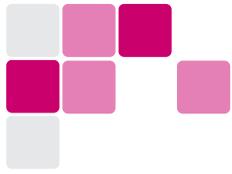
Entidad coordinadora: Asociación Global e-Quality

Diseño y maquetación: Jer Publicidad

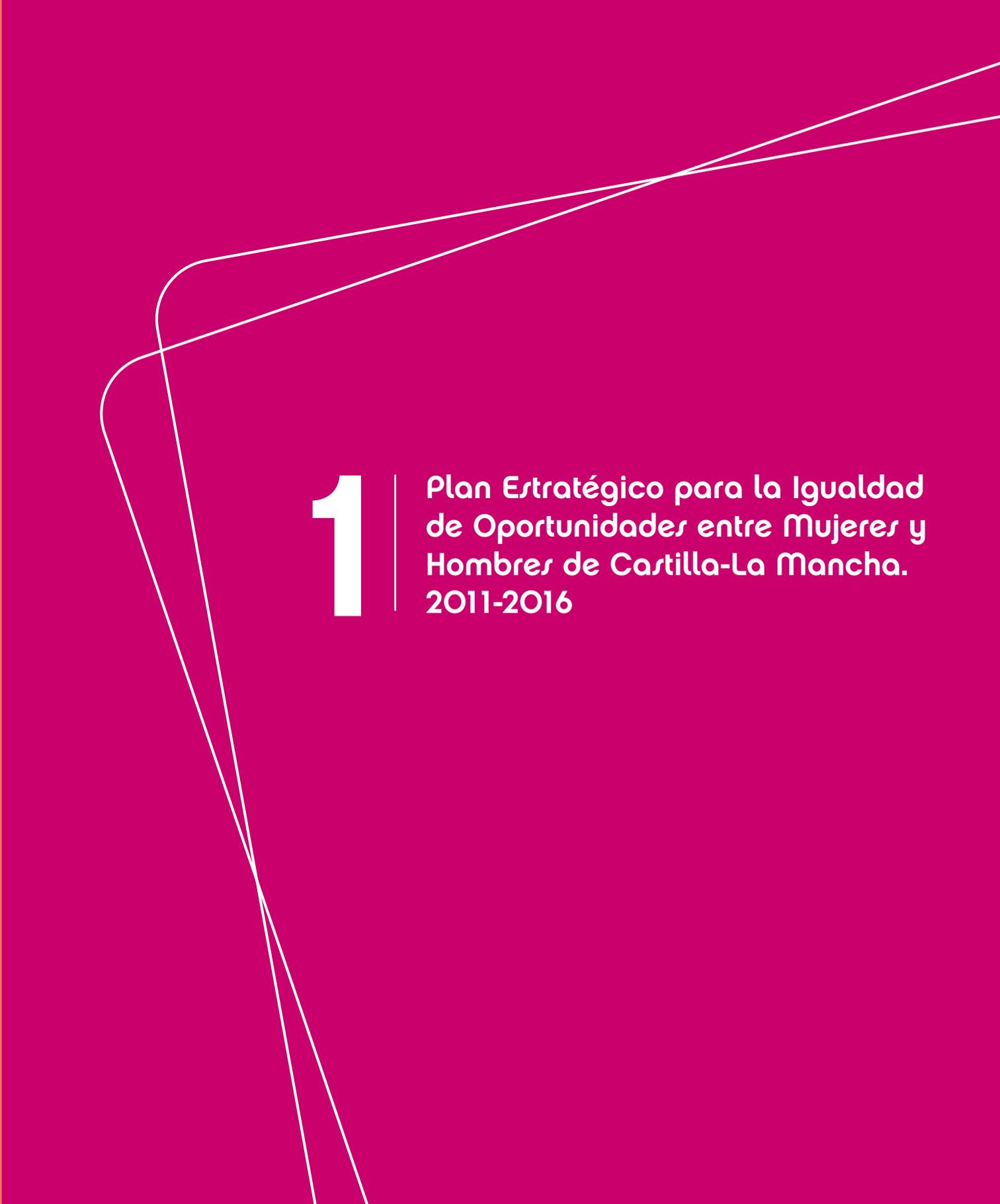
Imprime: Grafox

Depósito Legal: TO-402-2011

| | |
|---|-----------|
| 1. Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. 2011-2016 | 7 |
| 1.1. Introducción. | 7 |
| 1.2. Finalidades del Plan | 10 |
| 1.3. Principios Rectores | 11 |
| 1.4. Ejes Estratégicos: | 13 |
| Eje Estratégico 1. Cultura institucional de género. | 15 |
| Eje Estratégico 2. Conciliación y corresponsabilidad | 23 |
| Eje Estratégico 3. Erradicación de la violencia de género | 30 |
| Eje Estratégico 4. Empoderamiento | 39 |
| Eje Estratégico 5. Autonomía económica | 47 |
| Eje Estratégico 6. Educación en igualdad | 55 |
| Eje Estratégico 7. Salud y calidad de vida..... | 63 |
| Eje Estratégico 8. Mujeres y medio rural..... | 71 |
| 2. Implementación, estructuras, organización y funciones del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. 2011-2016 | 81 |
| 2.1. Ejecución del Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha..... | 81 |
| 2.2. Descripción de las estructuras y organismos de gestión, implementación y seguimiento del Plan Estratégico. | 82 |
| 2.3. Responsabilidad y transparencia..... | 90 |
| 3. Evaluación del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. 2011-2016 | 93 |
| 3.1. La evaluación del Plan: Introducción. | 93 |



| | |
|--|------------|
| 3.2. La evaluación del Plan: El seguimiento | 94 |
| Seguimiento del primer Plan de Acción | 95 |
| - Fase 1: De seguimiento del Primer Plan de Acción..... | 95 |
| - Fase 2: De seguimiento del Primer Plan de Acción..... | 95 |
| - Fase 3: Evaluación intermedia del PEICLM..... | 96 |
| Seguimiento del Segundo Plan de Acción..... | 98 |
| - Fase 4: De seguimiento del Segundo Plan de Acción..... | 98 |
| - Fase 5: De seguimiento del Segundo Plan de Acción..... | 98 |
| 3.3. La evaluación del Plan: Valoración de resultados | 99 |
| Estructura | 100 |
| Preguntas clave para la evaluación de resultados..... | 100 |
| Aspectos medibles en la evaluación de resultados..... | 101 |
| Comparación temporal en la evaluación de resultados..... | 101 |
| Indicadores de evaluación de resultados por eje estratégico..... | 102 |
| 3.4. La evaluación del Plan: Valoración de la ejecución | 117 |
| Recursos técnicos..... | 117 |
| Recursos económicos..... | 118 |
| Equipos humanos..... | 118 |
| Cronograma..... | 119 |

The background is a solid red color. Several thin, white, curved lines are drawn across the page, creating a sense of movement and depth. One line starts near the top right and curves downwards and to the left. Another line starts near the top left and curves downwards and to the right. A third line starts near the middle left and curves downwards and to the right. These lines intersect and overlap, creating a dynamic composition.

1

Plan Estratégico para la Igualdad
de Oportunidades entre Mujeres y
Hombres de Castilla-La Mancha.
2011-2016

1. Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. 2011-2016

INTRODUCCIÓN

Los últimos 20 años de la historia de la región castellano-manchega están marcados por importantes avances políticos y sociales en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Desde que en 1989 se creara el primer organismo de igualdad, el Gobierno regional no ha cesado en su firme compromiso por alcanzar la igualdad de género, mejorando así la calidad de vida de las ciudadanas y los ciudadanos de la Comunidad.

Prueba de este compromiso son todas las medidas legislativas y los recursos puestos en marcha con el objetivo de favorecer la erradicación de toda forma de discriminación contra las mujeres y de eliminar las barreras que impiden su pleno desarrollo en condiciones de igualdad con los hombres. De este modo el Gobierno regional afianza su lucha por la construcción de una democracia sólidamente establecida sobre principios como la justicia y la igualdad entre mujeres y hombres.

Todo lo que conocemos como *políticas de igualdad*, se convierte en verdaderas herramientas que, nacidas la mayoría bajo el impulso del movimiento feminista y del trabajo de muchas mujeres y algunos hombres que han ejercido influencia desde sus espacios profesionales, acaban conformando el marco de gobierno de una región o de un Estado, abriendo camino y haciendo pedagogía de la igualdad con el fin último de contribuir a la construcción de una sociedad con un alto grado de calidad democrática.

Resulta indudable lo mucho que se ha avanzado en materia de igualdad de oportunidades y de derechos de las mujeres en la región. La calidad de vida de las castellano-manchegas ha mejorado en los últimos 20 años de vida democrática. Con ellas ha mejorado el conjunto de la sociedad, avanzando sin pausa hacia una sociedad más justa en derechos, más digna en su trato, más equilibrada en sus oportunidades y más inclusiva en sus políticas.

En este sentido es importante destacar el papel de Castilla-La Mancha como vanguardia en la aplicación de políticas de igualdad situándose al frente de la lucha contra la violencia machista con leyes que hicieron historia, como fue el caso de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a Mujeres Maltratadas que sirvió de referente a posteriores normativas de otras regiones y de ámbito nacional. La reciente aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha también ha situado a la región en una posición puntera en el ámbito nacional, siendo la segunda Comunidad Autónoma en aprobar una norma de este tipo.



Introducción

Sin embargo, y aunque lo andado es ya importante, queda camino por recorrer para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres y, más aún, la igualdad efectiva entre los diferentes colectivos en los que se integran tanto las mujeres como los hombres.

En nuestra sociedad perviven todavía los estereotipos y roles de género que definen generalmente una posición de desventaja para las mujeres respecto de los hombres y dificultan, por ende, su pleno desarrollo como ciudadanas. Del mismo modo, existen otro tipo de desventajas sociales que marcan grandes desigualdades entre mujeres y entre hombres; la suma del género con otro tipo de factores como la edad, la situación familiar, la raza, el lugar de residencia, la diversidad funcional o el nivel socioeconómico, refuerza y solidifica las desigualdades.

La situación de las mujeres rurales de nuestra región merece, en este sentido, una mención especial. Durante un periodo muy largo de la historia, el encuentro entre el medio rural y las mujeres ha sido objeto de un tipo de discriminación múltiple con consecuencias significativas para el desarrollo económico y social de Castilla-La Mancha. La situación ha cambiado. Hoy, en la región, tanto la labor de las mujeres como las actividades realizadas en el medio rural comparten en las políticas públicas un lugar de pleno reconocimiento como principios vertebradores de la igualdad de oportunidades.

No obstante, la mejora de las condiciones de vida, el acceso a los recursos y a las oportunidades de las mujeres rurales exige de la incorporación de un doble enfoque en las políticas que les afecten. Esta perspectiva incluiría un enfoque de ruralidad, dado que el hábitat en el que residen presenta unas características diferenciadas, y un enfoque de género, en cuanto que tienen unas necesidades distintas a las de los hombres.

Este especial enfoque debe, asimismo, adaptarse a las particulares circunstancias de los otros colectivos de mujeres que residen en la región y a las que se dirigen las políticas públicas de Castilla-La Mancha, siendo a veces doble o en ocasiones múltiple. La perspectiva que debe ser adoptada en el Plan Estratégico tendrá que adecuarse, por consiguiente, a la conjugación de todos aquellos factores que, sumados al género, fortalecen las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres. Sólo de esta manera podrán adoptarse medidas que, de forma efectiva e inclusiva, aborden las desigualdades de género y presenten actuaciones para superarlas.

Ante el dilema que se plantea cuando los avances legislativos han ido por delante de la realidad, se hace necesario planificar de manera estratégica, a un medio plazo, el modo de concretar los ámbitos, objetivos y medidas de actuación en los que los poderes públicos y agentes responsables han de centrar sus acciones. Aquí es donde se hace presente la necesidad de un Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades que defina de manera precisa, aunque no exhaustiva, las actuaciones necesarias (así como las entidades responsables de su ejecución) para avanzar en la difícil y larga construcción de una sociedad sostenible en el más amplio sentido del término.

Este Plan Estratégico es la continuidad de cuatro Planes de igualdad que han ido ejecutando, año tras año, diversos objetivos y mejorando, con ello, la calidad de vida de las mujeres castellano-manchegas como ciudadanas de pleno derecho.

Con estos Planes se han ido introduciendo en la región nuevos conceptos y nuevos retos: democracia paritaria, corresponsabilidad y transversalidad de género entre otros. Éstos se han convertido en el soporte normativo para la creación de una amplia red de instrumentos para la atención a las mujeres: 85 Centros de la Mujer cubren hoy en día la geografía castellano-manchega, siendo uno de los recursos más valorados por las mujeres. En la actualidad, estos Centros dan cobertura a la práctica totalidad de la población y ofrecen asesoramiento e información en distintas áreas: psicológica, jurídica, laboral y creación de empresas y de dinamización.

Otro momento importante en materia de igualdad entre mujeres y hombres fue la aprobación en julio de 2009 de la *Hoja de Ruta para la implementación de la transversalidad de género del Gobierno de Castilla-La Mancha*, definiendo un plan de trabajo cuya finalidad consiste en impulsar las acciones necesarias para incorporar el enfoque de género en la Administración pública regional.

Y por último, resaltar el significativo paso dado en la región con la aprobación de la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha*. Esta ley tiene como propósito legislar el avance de la igualdad real entre mujeres y hombres, promoviendo la plena incorporación de las mujeres a la vida social superando cualquier tipo de discriminación laboral, cultural, económica y política. Para ello establece la implicación de los poderes públicos para la consecución del principio de igualdad como factor fundamental de la aplicación de la transversalidad de género, y la eliminación de las estructuras que a día de hoy siguen obstaculizando la mejora de la calidad de vida de las mujeres de Castilla-La Mancha.

Los Objetivos y las Medidas recogidas en el presente documento tratan de fortalecer y dar continuidad a la senda recorrida por las instituciones públicas de Castilla-La Mancha, apostando por el compromiso institucional y reconociendo el respaldo social a las políticas aplicadas en materia de igualdad de género desde una perspectiva integradora y novedosa.

FINALIDADES DEL PLAN

General:

Avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres

Específicas:

Contribuir a eliminar las barreras que fomentan las desigualdades entre mujeres

Favorecer la erradicación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres

Impulsar un cambio de paradigma respecto al lugar que las mujeres ocupan en la sociedad

El presente Plan Estratégico no es un fin en sí mismo sino que se presenta como un instrumento para facilitar el logro de tres finalidades específicas. Estas finalidades se complementan de forma recíproca y se fortalecen mutuamente, siendo necesaria su simultánea existencia para avanzar en el camino de la igualdad entre mujeres y hombres.

No obstante, es preciso distinguir entre la finalidad general que se refiere al avance de la igualdad real y efectiva entre los sexos, y las finalidades que orientan de forma concreta los contenidos del Plan Estratégico: la eliminación de las barreras que fomentan las desigualdades entre las propias mujeres, la erradicación de las formas de discriminación hacia las mujeres y el cambio de paradigma respecto al lugar que las mujeres ocupan en la sociedad.

PRINCIPIOS RECTORES

Principio de igualdad y Perspectiva de género

Atención a la diversidad

Innovación en los procesos y las herramientas

Los Principios rectores del Plan Estratégico marcan los criterios de definición de sus contenidos y las pautas de funcionamiento de los distintos organismos e instituciones de Castilla-La Mancha que tienen competencia en el ámbito de aplicación de este Plan.

Los Principios rectores son tres y, de la misma manera que las Finalidades, se complementan mutuamente y configuran de forma conjunta el enfoque global del Plan. Por consiguiente, cada uno de los tres principios no puede entenderse sin el otro en el marco de este instrumento de actuación, ya que refuerzan en última instancia su propio sentido y significado.

Principio 1: Principio de igualdad y Perspectiva de género

La promoción de actitudes y modelos igualitarios entre mujeres y hombres se erige como la columna vertebral de cualquier política que tenga como objetivo la consecución de la equidad entre los sexos.

La perspectiva de género es el punto de partida desde el que se desarrolla el Plan pero, a su vez, se sitúa como la guía ineludible para la aplicación de sus Objetivos y Medidas. La perspectiva de género permite interpretar y reconstruir la realidad desde el conocimiento de que las desigualdades existentes entre mujeres y hombres se construyen en torno a los diferentes significados atribuidos a "lo masculino" y a "lo femenino".

Principio 2: Atención a la diversidad

Las diversas situaciones y experiencias que viven las mujeres y los hombres componen los elementos que originan la diversidad social pero también pueden ocasionar, determinar y agravar las situaciones de desigualdad que se producen entre los individuos. En este sentido, factores como la edad, la identidad sexual, el estado civil, la nacionalidad, la etnia, la diversidad funcional o discapacidad y el nivel socioeconómico, entre otros, generan diversidad y enriquecen la sociedad a la vez que configuran diferentes situaciones de desventaja y discriminación múltiple, como por ejemplo las vividas por mujeres con discapacidad, mujeres mayores, mujeres inmigrantes, etcétera.

Es importante, por tanto, reconocer y valorar las múltiples identidades de mujeres y hombres, teniendo en cuenta los diferentes impactos que pueden tener en la ciudadanía las decisiones políticas adoptadas.



Principios Rectores

Por ello se ha apostado por la adaptación de los contenidos del Plan a las circunstancias específicas de los distintos colectivos de mujeres, nombrándolos de forma concreta en los casos más relevantes.

Principio 3: Innovación en los procesos y las herramientas

Este Principio Rector se refiere a un concepto de innovación que más allá de lo puramente técnico, añade una perspectiva que reconoce y avala la importancia de incorporar cambios en los procesos de actuación, en las estructuras institucionales y en los valores organizativos relacionados con la igualdad de género.

En este sentido, la innovación inspira los contenidos de este Plan Estratégico pero debe a su vez encaminar la labor de los organismos responsables de su aplicación mediante el desarrollo de conocimientos, estrategias y tecnologías específicas al servicio de la igualdad entre mujeres y hombres y entre los distintos colectivos de mujeres.

En última instancia, el principio de la innovación en los procesos y en las herramientas tiene vocación de buscar nuevos caminos que faciliten un verdadero cambio estructural.

EJES ESTRATÉGICOS

Índice

Eje estratégico 1:

Cultura institucional de género. Proceso de cambio en las administraciones públicas para la implantación de la transversalidad de género.

Eje estratégico 2:

Conciliación y corresponsabilidad. Implantar la arquitectura social adecuada para establecer la corresponsabilidad como principal estrategia de sostenibilidad humana y comunitaria.

Eje estratégico 3:

Erradicación de la violencia de género. Favorecer la erradicación de las diversas formas de violencia de género preservando la dignidad y la integridad de las mujeres.

Eje estratégico 4:

Empoderamiento. Impulsar el empoderamiento de todos los colectivos de mujeres de Castilla-La Mancha en los espacios públicos y privados.

Eje estratégico 5:

Autonomía económica. Fomentar la autonomía económica de las mujeres a través de la promoción de un empleo de calidad.

Eje estratégico 6:

Educación en igualdad. Consolidar un modelo educativo basado en la construcción de relaciones igualitarias.

Eje estratégico 7:

Salud y calidad de vida. Mejorar la salud integral y la calidad de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

Eje estratégico 8:

Mujeres y medio rural. Mejorar la situación de las mujeres del medio rural como motor de desarrollo de sus municipios.

Eje Estratégico

1

Cultura institucional
de género

Cultura institucional de género

Proceso de cambio en las administraciones públicas para la implantación de la transversalidad de género.

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO

Este primer Eje del Plan Estratégico pretende servir como guía para las administraciones públicas de Castilla-La Mancha en su proceso de adaptación para la incorporación del enfoque de género. De este modo, sus contenidos se centran en la reorganización de las instituciones públicas regionales de manera tal que permita impregnar adecuadamente el enfoque de género en su funcionamiento y actuaciones y lograr así, mejores políticas. Para ello, se precisa una evaluación en los procedimientos de trabajo actuales de las administraciones públicas de Castilla-La Mancha que oriente la reestructuración necesaria para incorporar la perspectiva de género.

En este sentido, la definición de transversalidad de género (*gender mainstreaming*) elaborada por el Grupo de Expertos/as del Consejo de Europa (1998) señala que éste es un concepto que se refiere a "la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas".

Ahora bien, para lograr esta nueva cultura institucional de género, este nuevo modelo que pretende redefinir los modos y maneras de trabajo de las administraciones públicas de Castilla-La Mancha, es necesario introducir cambios en tres líneas diferentes. Estos cambios se deberían producir de forma paralela y con la misma intensidad ya que conforman un solo conjunto y están igualmente ligados a la transversalidad de género.

En primer lugar, es necesario desarrollar cambios en la estructura institucional. Por un lado, esto implica la creación de figuras específicas que velen por la incorporación del enfoque de género en las instituciones o, en todo caso, fortalecer los ya existentes de tal manera que apoyen el éxito de la nueva cultura institucional de género. Por todo ello, la labor de promoción de la igualdad de género implicará a todas aquellas instancias institucionales que inciden en el ciclo de las políticas, desde la fase de detección de problemas al desarrollo, ejecución y evaluación de medidas que afectan a toda la sociedad. Igualmente, los cambios en los mecanismos institucionales promoverán su fortalecimiento a través de la coordinación y la cooperación horizontal en cuestiones de género implicando a todos los organismos, actores y niveles políticos de la Administración de Castilla-La Mancha, desde el local al regional.

En segundo lugar, la cultura institucional de género ha de fundamentarse en la reconfiguración de los procedimientos administrativos. En esta línea de cambio se incluye el uso de todas aquellas herramientas y técnicas que faciliten la integración del enfoque de género en las políticas, como la Evaluación del impacto de género, el uso de Indicadores de género o el desarrollo de Presupuestos con enfoque de



Eje Estratégico 1

género. Para conseguir estos objetivos es imprescindible, además, la adaptación de la comunicación institucional y el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista que haga visible la complejidad social.

En último lugar, han de producirse cambios en relación con cada agente implicado en los procesos políticos y administrativos desde tres líneas fundamentales. Por un lado, se debe garantizar la representación equilibrada en la toma de decisiones de ambos sexos según los criterios marcados en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. Por otro lado, es necesario incentivar la participación en la Administración regional de personas expertas en género, así como organizaciones de la sociedad civil con experiencia en la materia. Por último, es fundamental incidir en el refuerzo de las competencias del personal de la Administración regional en análisis de género e igualdad entre mujeres y hombres.

DESCRIPCIÓN

La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas habla de una intervención transversal dirigida a eliminar los obstáculos que impiden la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. En este proceso de creación de una cultura institucional de género se debe trabajar intensamente para tener en cuenta, de manera regular y constante, el impacto diferencial de género que tienen las políticas públicas en la vida de la ciudadanía. Pero además del género, esta reorganización institucional ha de incorporar el enfoque de la desigualdad múltiple que sitúa a determinados colectivos de mujeres en desventaja frente a otros.

Siguiendo esta perspectiva, el Eje aquí presentado trata de marcar las pautas fundamentales para facilitar el cambio institucional en los diferentes niveles de la Administración castellano-manchega. Las cuestiones clave incluidas en los Objetivos y Medidas se refieren a: desarrollar un conocimiento más fiel a la realidad que haga visible la complejidad social de la región, impulsar el cambio en los modos de comunicación institucional, reforzar el enfoque de género en el engranaje y procedimientos institucionales, extender la transversalidad de género más allá de las estrictas delimitaciones de la Administración, asegurar la representación equilibrada de los sexos en los organismos de toma de decisiones de la Administración regional y, finalmente, reforzar de forma particular la transversalidad de género en el ámbito local.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

E10B1. Profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres de la región haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran.

E10B2. Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria e inclusiva.

E10B3. Crear estructuras y fortalecer los procedimientos necesarios para la integración de la perspectiva de género en el conjunto de la acción pública regional de la Administración de Castilla-La Mancha.

E10B4. Promover el desarrollo de capacidades y competencias del personal de las administraciones públicas en la región para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

E10B5. Extender el principio de transversalidad de género a la actuación de los diferentes agentes y organizaciones con los que se interrelacionan las administraciones públicas de la región.

E10B6. Aplicar el principio de representación equilibrada en todos los órganos de las administraciones de Castilla-La Mancha así como en las entidades y organismos colaboradores.

E10B7. Impulsar la incorporación de la transversalidad de género en el ámbito local.

Objetivo Estratégico

E10B1. Profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres de la región haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran.

Medidas

- E10B1M1. Incorporar, de manera sistemática, la variable sexo en la recogida de información referida a las personas, adaptando los sistemas de registro que así lo requieran.
- E10B1M2. Incorporar otras variables en las estadísticas y registros de manera que su explotación permita cruzarse con otros factores que informen de la situación de las mujeres y de los hombres de una forma más precisa.
- E10B1M3. Diseñar indicadores de género que permitan conocer de forma exhaustiva las



Eje Estratégico 1

diferentes situaciones y desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres de la región, así como la evolución de las mismas.

- E1OB1M4. Elaborar estudios e investigaciones para ampliar y profundizar en el conocimiento de la realidad social de las mujeres, visibilizando sus particulares demandas y los avances producidos en materia de igualdad de género.
- E1OB1M5. Difundir los estudios, informes e investigaciones elaborados desde una perspectiva de género.
- E1OB1M6. Impulsar la creación de un Centro de Estudios e Investigaciones de igualdad de género.
- E1OB1M7. Consolidar, en el informe anual que realice el Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha, la incorporación de la perspectiva de género así como la utilización de datos desagregados por sexo y la utilización no sexista del lenguaje.
- E1OB1M8. Apoyar la incorporación de Cátedras de Estudios de Género, de Postgrados, Doctorados e investigaciones con enfoque de género, en la enseñanza universitaria velando por su valoración y reconocimiento.

Objetivo Estratégico

E1OB2. Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria e inclusiva.

Medidas

- E1OB2M1. Hacer efectivo el uso no sexista del lenguaje en los textos elaborados desde la Administración regional.
- E1OB2M2. Establecer los mecanismos necesarios para que los contenidos de toda clase de comunicación elaborados por la Administración regional transmitan de manera positiva, inclusiva y no discriminatoria la realidad de las mujeres.
- E1OB2M3. Desarrollar contenidos inclusivos, en su concepto e imagen, en todos los espacios virtuales utilizados por la Administración regional.
- E1OB2M4. Impulsar la designación de una persona experta en género encargada de velar por una transmisión no sexista de los contenidos ofertados en los medios de comunicación públicos.
- E1OB2M5. Propiciar la implicación y autorregulación de los medios de comunicación social públicos y privados en el uso de modelos de comunicación igualitaria.
- E1OB2M6. Promover en la Radio-Televisión de Castilla-La Mancha una imagen igualitaria y plural de las mujeres en la publicidad y en los contenidos de los programas emitidos.

Objetivo Estratégico

E1OB3. Crear estructuras y fortalecer los procedimientos necesarios para la integración de la perspectiva de género en el conjunto de la acción pública regional de la Administración de Castilla-La Mancha.

Medidas

- E1OB3M1. Aplicar la perspectiva de género en los planes, proyectos y programas promovidos y desarrollados desde la Administración pública de Castilla-La Mancha.
- E1OB3M2. Elaborar las herramientas e instrumentos técnicos necesarios que faciliten la incorporación del enfoque de género en planes, programas, proyectos y normativa de Castilla-La Mancha.
- E1OB3M3. Promover la creación de figuras y mecanismos de dinamización, impulso y fortalecimiento de perspectiva de género.
- E1OB3M4. Diseñar los Presupuestos públicos anuales desde una perspectiva de género adjuntando un Informe de evaluación de impacto de género.
- E1OB3M5. Incluir la Evaluación del impacto de género en los anteproyectos de Ley, en las disposiciones generales y planes de actuación de la Administración regional.
- E1OB3M6. Establecer las Unidades de Género responsables de promover la transversalidad de género en el contexto de cada Consejería de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- E1OB3M7. Impulsar la creación de Unidades de Género en los centros universitarios públicos.
- E1OB3M8. Establecer la Comisión de Igualdad responsable de la elaboración, ejecución y seguimiento de los Presupuestos con perspectiva de género en la Consejería que tenga competencias en materia de Economía y Hacienda.
- E1OB3M9. Aplicar las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las empleadas y los empleados de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Objetivo Estratégico

E1OB4. Promover el desarrollo de capacidades y competencias del personal de las administraciones públicas en la región para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Medidas

- E1OB4M1. Incluir, en los planes de formación de la Administración regional, cursos sobre las herramientas para incorporar la transversalidad de género así como actuaciones de capaci-

tación sobre la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer diario de su personal.

- E10B4M2. Impulsar el conocimiento y aplicación de buenas prácticas en el desarrollo de políticas públicas con enfoque de género, así como aquellos que contemplen la confluencia de la desigualdad de género con otro tipo de desigualdades.
- E10B4M3. Detectar las necesidades formativas del personal de la Administración regional en materia de igualdad de género.
- E10B4M4. Diseñar itinerarios formativos especializados en función de los perfiles profesionales y el ámbito de actuación en el que se desempeña el puesto de trabajo.
- E10B4M5. Exigir al personal de nueva incorporación en las administraciones públicas la participación en formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo Estratégico

E10B5. Extender el principio de transversalidad de género a la actuación de los diferentes agentes y organizaciones con los que se interrelacionan las administraciones públicas de la región.

Medidas

- E10B5M1. Introducir cláusulas y requisitos vinculados con la promoción de oportunidades entre mujeres y hombres en los concursos y convocatorias públicas.
- E10B5M2. Solicitar a las entidades públicas y privadas que colaboren con la administración regional, la incorporación de la perspectiva de género en las actividades que realicen en el marco de la colaboración.
- E10B5M3. Favorecer encuentros entre diferentes agentes, entidades y empresas que promuevan la captación, estructuración y transmisión de conocimiento en materia de transversalidad de género.
- E10B5M4. Visibilizar a aquellas empresas o entidades que interactúan con la Administración regional y que incorporan la perspectiva de género en el desarrollo de sus actividades y/o incluyen cláusulas de igualdad de género en sus convenios de colaboración.

Objetivo Estratégico

E1OB6. Aplicar el principio de representación equilibrada en todos los órganos de las administraciones de Castilla-La Mancha así como en las entidades y organismos colaboradores.

Medidas

- E1OB6M1. Incrementar la presencia de mujeres en los puestos directivos y en las jefaturas de las administraciones públicas de Castilla-La Mancha.
- E1OB6M2. Aumentar la presencia del sexo infra representado en los sectores y ocupaciones de las administraciones regionales, organismos autónomos y entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades.
- E1OB6M3. Impulsar la paridad entre hombres y mujeres cuando se designe la composición de los diferentes órganos representativos de la Administración regional.

Objetivo Estratégico

E1OB7. Impulsar la incorporación de la transversalidad de género en el ámbito local.

Medidas

- E1OB7M1. Fortalecer el liderazgo y la capacitación de las mujeres con responsabilidad política en el ámbito local.
- E1OB7M2. Establecer las pautas de trabajo necesarias para diseñar y desarrollar Planes de Igualdad en el ámbito local.
- E1OB7M3. Promover el uso de las herramientas existentes para la incorporación de la transversalidad de género en la Administración local.
- E1OB7M4. Visibilizar las prácticas y conocimiento de los Centros de la Mujer de Castilla-La Mancha como forma de facilitar su funcionamiento en red y como reconocimiento del trabajo en transversalidad de género que vienen desarrollando en la región.

Eje Estratégico

2

**Conciliación y
corresponsabilidad**

Conciliación y corresponsabilidad

Implantar la arquitectura social adecuada para establecer la corresponsabilidad como principal estrategia de sostenibilidad humana y comunitaria.

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO

Las grandes dificultades que hombres y mujeres tienen para conciliar de manera armónica la vida familiar, personal y laboral genera tensiones y conflictos cotidianos que dada su trascendencia dejan el ámbito de lo personal para constituirse en un problema con implicaciones sociales. En una sociedad patriarcal cuya organización social y económica hunde sus raíces en la división social del trabajo han asignado a las mujeres las responsabilidades reproductivas y de cuidado –la llamada sostenibilidad humana y comunitaria– ha llevado a que la solución de este conflicto quede en manos de los recursos siempre limitados, de la gestión del tiempo propio y de los apoyos familiares con los que cuentan las mujeres.

El actual momento social exige nuevas fórmulas que hablen ya no de un problema colectivo que resuelven las mujeres de manera individual, sino de soluciones y propuestas que repartan de manera equitativa las responsabilidades. No solo se trata de conciliar sino también de corresponsabilizar para poder desarrollar nuestras expectativas y proyectos de vida de la manera más plena posible. Hablamos de una cultura de reparto equilibrado de las responsabilidades de atención y de cuidado de las personas en situación de dependencia, sean mayores o menores, cuyo peso no recaiga únicamente sobre las mujeres. Este desequilibrio se expresa hoy en día en las diferencias en el uso de los tiempos entre hombres y mujeres.

Las mujeres que acceden al empleo viven una verdadera sobrecarga de compromisos que acaban con cualquier anhelo de tiempo propio tanto para su disfrute como para utilizarlo con otros fines: formación, participación social, política, cultural, etcétera.

La corresponsabilidad, entonces, es una nueva propuesta de acuerdo social, que sin abandonar la búsqueda de mejores condiciones que faciliten la conciliación, implica la activación de actuaciones en varios niveles:

La corresponsabilidad en empresas, organizaciones sindicales, instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales.

La corresponsabilidad entre hombres y mujeres que plantea nuevas estrategias, nuevas formas de relación basadas en la equidad, así como de todos los miembros de la familia, sean mayores o menores, que asumen de manera solidaria y a su medida, los compromisos, responsabilidades y deberes resultado de la convivencia.

Alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito del trabajo como en el de la sosteni-



Eje Estratégico 2

bilidad de la vida humana, requiere de un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado que revalorice la importancia de las tareas vinculadas con el ámbito privado y doméstico.

Un nuevo modo de compartir las responsabilidades de cuidado irá en beneficio de hombres y mujeres y de la sociedad en su conjunto. Las iniciativas normativas, la gestión de los recursos humanos en las empresas y organizaciones así como el uso del tiempo de hombres y mujeres, son centrales para las políticas que promueven la conciliación con corresponsabilidad social en materia de cuidados, que apuesten por mayores grados de equidad y de democratización de las tareas, incidiendo especialmente en la implicación de los hombres.

La agenda de la conciliación y la corresponsabilidad con perspectiva de género deberá impulsar el aumento de las posibilidades de elección y de libertad de las mujeres a la hora de optar por distintas formas de combinación entre vida laboral, familiar y personal.

DESCRIPCIÓN

El Eje que nos ocupa implica la reducción de la sobrecarga de responsabilidades familiares que soportan las mujeres y la consecución de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres –corresponsabilidad–, que posibilite el desarrollo armónico de la vida familiar, personal y profesional.

Para ello promueve, con la implicación de la administración pública y las entidades privadas, el derecho tanto de mujeres como de hombres, al desarrollo pleno de su vida personal y familiar en armonía con su vida laboral. También busca ofrecer nuevos caminos innovadores que promuevan a largo plazo un cambio en la cultura de los usos de los tiempos y de los cuidados. No es posible enfrentar la desigualdad, la exclusión social, ni la pobreza, si no se aborda la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades que esto conlleva para ellas.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

E2OB1. Fortalecer las condiciones que hagan posible en Castilla-La Mancha el ejercicio efectivo de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional por parte de los hombres y las mujeres.

E2OB2. Fomentar el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y cuidados de personas en situación de dependencia, sean mayores o menores, entre los miembros de la familia o unidad familiar, que posibiliten el desarrollo armónico de la vida familiar, personal y profesional.

E2OB3. Velar porque las acciones y campañas de difusión públicas combatan la asignación tradicional de roles y estereotipos de género basadas en la división sexual del trabajo.

E2OB4. Impulsar los procesos de sensibilización para un cambio de paradigma basado en la equidad que promueva una nueva cultura de usos de los tiempos y la libre elección de actividades por parte de mujeres y hombres.

E2OB5. Promocionar políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en los agentes sociales.

E2OB6. Vigilar el cumplimiento de los planes y programas que se encaminan a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de la Administración de Castilla-La Mancha, organismos autónomos y universidades.

Objetivo Estratégico

E2OB1. Fortalecer las condiciones que hagan posible en Castilla-La Mancha el ejercicio efectivo de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional por parte de los hombres y las mujeres.

Medidas

- E2OB1M1. Promover políticas dirigidas a la conciliación que contemplen los diferentes modelos familiares que coexisten en la sociedad castellano-manchega.
- E2OB1M2. Dar a conocer, a través de campañas informativas y de sensibilización, los nuevos



Eje Estratégico 2

modelos organizativos del trabajo que facilitan la conciliación y promueven la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

- E2OB1M3. Impulsar en las empresas las posibles medidas de conciliar los ámbitos personal, familiar y profesional.
- E2OB1M4. Propiciar el fortalecimiento de la red pública de recursos y servicios en materia de conciliación así como la ampliación de su cobertura.
- E2OB1M5. Promocionar, mediante formación y campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad en general con especial incidencia en los hombres, modelos de convivencia familiar más igualitarios y un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados.
- E2OB1M6. Contribuir a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal a través de los servicios complementarios y otras actuaciones en el ámbito educativo que resulten adecuados a las necesidades de la escolarización.

Objetivo Estratégico

E2OB2. Fomentar el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y cuidados de personas en situación de dependencia, sean mayores o menores, entre los miembros de la familia o unidad familiar, que posibiliten el desarrollo armónico de la vida familiar, personal y profesional.

Medidas

- E2OB2M1. Fortalecer las redes sociales e institucionales de cuidados y atención a menores, familias monoparentales y monomarentales y personas con necesidades especiales y/o a mayores.
- E2OB2M2. Promover la revisión de aquellos requisitos administrativos de fomento de la conciliación y de la corresponsabilidad que tiendan a reproducir el modelo familiar tradicional basado en la división sexual del trabajo.
- E2OB2M3. Impulsar la adopción de medidas para que hombres y mujeres compartan equitativamente los espacios y los tiempos familiares vinculados a los cuidados de personas en situación de dependencia.
- E2OB2M4. Apoyar la creación de servicios públicos regionales que maximicen el tiempo propio de las personas cuidadoras.

Objetivo Estratégico

E2OB3. Velar porque las acciones y campañas de difusión públicas combatan la asignación tradicional de roles y estereotipos de género basadas en la división sexual del trabajo.

Medidas

- E2OB3M1. Desarrollar, desde los ámbitos administrativos de Castilla-La Mancha, acciones y campañas publicitarias (así como los documentos, textos y dossieres informativos) que excluyan de sus mensajes contenidos e imágenes estereotipadas sobre la tradicional asignación de roles entre hombres y mujeres.
- E2OB3M2. Fortalecer en todos los ámbitos institucionales la creación de nuevos modelos de referencia en los que mujeres y hombres realicen indistintamente las diversas actividades que posibilitan la sostenibilidad social, sean estas actividades profesionales, de cuidados, domésticas o creativas.
- E2OB3M3. Introducir, en los contenidos de las campañas y acciones a favor de la conciliación y la corresponsabilidad el reconocimiento de las actividades domésticas y de cuidados como trabajos imprescindibles para el sostenimiento de la vida humana y el funcionamiento social.

Objetivo Estratégico

E2OB4. Impulsar los procesos de sensibilización para un cambio de paradigma basado en la equidad que promueva una nueva cultura de usos de los tiempos y la libre elección de actividades por parte de mujeres y hombres.

Medidas

- E2OB4M1. Trabajar en la sensibilización de los agentes sociales sobre la necesidad de potenciar la implicación de los hombres en el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y domésticas.
- E2OB4M2. Elaborar estudios y análisis sobre los diferentes usos del tiempo de los hombres y mujeres de la región.
- E2OB4M3. Diseñar medidas específicas para incrementar una mayor implicación de los hombres en las actividades domésticas y de cuidados.
- E2OB4M4. Favorecer la difusión del desarrollo de nuevos modelos y propuestas relacionadas con el uso y disfrute del tiempo por parte de hombres y mujeres.



Eje Estratégico 2

Objetivo Estratégico

E2OB5. Promocionar políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en los agentes sociales.

Medidas

- E2OB5M1. Realización de campañas de información y sensibilización a favor de la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas.
- E2OB5M2. Establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad a través de la negociación colectiva.

Objetivo Estratégico

E2OB6. Vigilar el cumplimiento de los planes y programas que se encaminan a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de la Administración de Castilla-La Mancha, organismos autónomos y universidades.

Medidas

- E2OB6M1. Estimular el uso de las actuaciones contempladas en los planes y programas de conciliación mediante la realización de campañas de información y sensibilización.
- E2OB6M2. Reforzar y acompañar las acciones contempladas en materia de conciliación que se recojan en los diferentes planes que se desarrollen en la Administración regional.
- E2OB6M3. Promover la creación de servicios de conciliación en los centros de trabajo pertenecientes a la Universidad.
- E2OB6M4. Promover la revisión las cláusulas que priman los últimos periodos de investigación en la Universidad o el cómputo de sexenios de investigación por años consecutivos, y que penalizan de forma indirecta a las mujeres que hayan dispuesto de excedencias por cuidado de menores.

Eje Estratégico

3

**Erradicación de la
violencia de género**



Eje Estratégico 3

Erradicación de la violencia de género

Favorecer la erradicación de las diversas formas de violencia de género preservando la dignidad y la integridad de las mujeres.

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO

La violencia de género es la manifestación más clara de la discriminación y de las relaciones de poder que establecen los hombres frente a las mujeres. Durante años, la violencia contra las mujeres ha sido una de las formas de discriminación más acallada y menos regulada normativamente pero, en la actualidad, existe un amplio reconocimiento político, social y jurídico de que la violencia contra las mujeres constituye uno de los grandes obstáculos de nuestras sociedades para la igualdad y la libertad de las mujeres y por tanto para el ejercicio de su ciudadanía.

La violencia de género tiene multitud de manifestaciones: estructural, directa, social, cultural y política y ocurre tanto en el ámbito público, como en el privado o en el íntimo. Por todo ello resulta tan compleja su conceptualización. En este sentido en 1994 la Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, definió la violencia contra las mujeres como *"...todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"* definición que ponía de manifiesto que la violencia de género es un tipo de violencia basada específicamente en el género.

Si bien son numerosas las representaciones de la violencia contra las mujeres, en el entorno de los países occidentales en general como en el de España en particular y, por ende, en Castilla-La Mancha, el contexto que más viene preocupando a la hora de poner en marcha políticas de intervención contra la violencia de género es el de la pareja, debido fundamentalmente a la magnitud y envergadura con que se manifiesta tanto en los momentos de convivencia (parejas que cohabitan) como en las fases de noviazgo o ruptura (ex parejas).

Esta preocupación ha devenido en la aprobación de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Atención a Mujeres Maltratadas de Castilla-La Mancha que marcó un camino a seguir en el ámbito específico de violencia de género y en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de carácter nacional. Pero el objeto de la erradicación de la violencia de género no se circunscribe únicamente a la legislación específica, por lo que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también establece este fin como uno de sus objetivos fundamentales. Por su parte, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha define como uno de sus principios de actuación "la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas

de acoso sexual y acoso por razón de sexo" estableciendo la amplitud de violencia contra las mujeres. En base a la normativa vigente y a la realidad social y familiar de la problemática, con las medidas introducidas en este Eje Estratégico se pretende avanzar en la eliminación de toda clase de violencia ejercida contra las mujeres y niñas por razones de género. La superación de la violencia de género es condición indispensable para el pleno reconocimiento y efectividad de los derechos humanos de las mujeres, en particular del derecho a la vida, a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad, entre otros derechos fundamentales, que son vulnerados cuando se vive en un entorno marcado por este tipo de violencia.

En este Plan Estratégico, se pretende actuar en un amplio contexto que incluya no una sino varias de las maneras en que la violencia contra las mujeres puede manifestarse abordando la violencia en el seno de la pareja, el acoso sexual o acoso por razón de sexo y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación familiar.

DESCRIPCIÓN

En este Eje se definen los objetivos a perseguir relativos a la lucha contra la violencia de género a través de medidas dirigidas a la prevención (incluyendo en ello campañas de sensibilización y difusión, concienciación) y a la prestación de servicios y coordinación de los mismos, como son la asistencia integral, la protección frente a situaciones de maltrato y la puesta en marcha de protocolos coordinados de intervención.

Asimismo, se comprende como parte de la lucha contra la violencia de género todas aquellas acciones dirigidas a la lucha contra la prostitución y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. Esto se logrará tanto a través de campañas como de acciones y actuaciones encaminadas a poner en sintonía los recursos ya existentes y la creación de otros nuevos, con el fin de optimizar sus resultados.

En este Eje se contempla, asimismo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ejercidos en los diferentes ámbitos de la vida de las mujeres como otras manifestaciones de la violencia de género.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

E3OB1. Promover el conocimiento de los distintos tipos de violencia de género así como los recursos existentes en la región para combatirla, fortaleciendo los sistemas de información, difusión y publicidad en esta materia.

E3OB2. Reforzar las medidas de sensibilización con el fin de implicar a toda la sociedad en la erradicación de los distintos tipos de violencia de género incluidas todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

E3OB3. Intensificar las medidas de prevención de cualquier forma de violencia de género desde todos los ámbitos posibles.

E3OB4. Consolidar las medidas de atención integral a las víctimas de cualquier forma de violencia de género atendiendo a las circunstancias específicas de los diferentes colectivos de mujeres.

E3OB5. Impulsar la visibilización, el reconocimiento y atención específica de los y las menores expuestos/as a la violencia de género.

E3OB6. Incidir en el abordaje de la prostitución y trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual como una forma específica de violencia hacia las mujeres.

E3OB7. Promover y consolidar la coordinación institucional como una forma eficaz de prevenir e intervenir en violencia de género.

Objetivo Estratégico

E3OB1. Promover el conocimiento de los distintos tipos de violencia de género así como los recursos existentes en la región para combatirla, fortaleciendo los sistemas de información, difusión y publicidad en esta materia.

Medidas

- E3OB1M1. Impulsar la realización de estudios e investigaciones para conocer las causas y consecuencias de todas las formas de violencia de género así como para evaluar adecuadamente las medidas implementadas para su erradicación.
- E3OB1M2. Dar a conocer al conjunto de la sociedad los recursos disponibles y los programas de información, atención, asistencia y acompañamiento existentes en la región poniendo especial

atención en los colectivos de mujeres de mayor vulnerabilidad.

- E3OB1M3. Asegurar que todas las personas que accedan a un empleo público conocen la problemática de la violencia de género.
- E3OB1M4. Consolidar los sistemas de información, difusión y publicidad en materia de violencia de género.
- E3OB1M5. Fomentar el conocimiento de la problemática de la violencia de género en la empresa privada a través del tratamiento del tema en los Convenios Colectivos.
- E3OB1M6. Apoyar las iniciativas de las organizaciones sociales cuyos fines sean trabajar en la concienciación sobre el problema de la violencia de género.

Objetivo Estratégico

E3OB2. Reforzar las medidas de sensibilización con el fin de implicar a toda la sociedad en la erradicación de los distintos tipos de violencia de género incluidas todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Medidas

- E3OB2M1. Sensibilizar a la población en general de la dimensión, las causas y la gravedad del problema de la violencia de género.
- E3OB2M2. Sensibilizar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, con especial atención en los agentes sociales y los trabajadores y trabajadoras, como formas de violencia de género que obstaculizan el desarrollo pleno de la vida personal, profesional y de la salud de las mujeres.
- E3OB2M3. Sensibilizar sobre los distintos tipos de violencia de género a profesionales cuyo ámbito de actuación este vinculado de algún modo con la detección y prevención de la violencia de género, tales como el personal sanitario o educativo, el personal de servicios sociales y el personal de las fuerzas de seguridad.
- E3OB2M4. Promover la representación de una imagen no estereotipada de las mujeres víctimas de violencia de género, incidiendo en la complejidad de los orígenes del problema.
- E3OB2M5. Promover medidas de sensibilización dirigidas a los hombres, con especial atención a colectivos de varones con modelos de masculinidad más tradicionales, sobre la igualdad entre mujeres y hombres y en concreto sobre la problemática de la violencia de género.
- E3OB2M6. Sensibilizar a los medios de comunicación sobre la importancia que tiene un adecuado tratamiento mediático del problema de la violencia de género en el correcto entendimiento por parte de la sociedad de sus causas y repercusiones.



Eje Estratégico 3

- E3OB2M7. Incentivar la visibilización de conductas violentas y no igualitarias entre mujeres y hombres tanto en las relaciones sociales como de pareja, haciendo hincapié en la identificación de las múltiples formas de micro-machismos y violencias cotidianas que sufren las mujeres.

Objetivo Estratégico

E3OB3. Intensificar las medidas de prevención de cualquier forma de violencia de género desde todos los ámbitos posibles.

Medidas

- E3OB3M1. Implementar en todos los ámbitos de actuación, especialmente en los diferentes niveles del sistema educativo, estrategias de prevención de la violencia contra las mujeres que fomenten valores igualitarios y no discriminatorios.
- E3OB3M2. Proporcionar a los equipos profesionales de los diferentes servicios de atención a la población general que pueden ser receptores de casos de violencia de género, los conocimientos necesarios para su detección, comprensión y evaluación, atendiendo a las circunstancias específicas de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas.
- E3OB3M3. Incentivar los modelos de relación afectivo-sexual basados en el respeto y la tolerancia, especialmente a través de la información y aprendizaje de las nuevas masculinidades.
- E3OB3M4. Promover la prevención de toda forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo cualquiera sea el ámbito en que se produzca: público o privado.
- E3OB3M5. Garantizar el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras de la Administración regional víctimas de la violencia de género así como su protección y la de su descendencia.

Objetivo Estratégico

E3OB4. Consolidar las medidas de atención integral a las víctimas de cualquier forma de violencia de género atendiendo a las circunstancias específicas de los diferentes colectivos de mujeres.

Medidas

- E3OB4M1. Garantizar atención inmediata a las mujeres víctimas de violencia de género en situaciones de emergencia y, en caso pertinente, a los y las menores a su cargo.
- E3OB4M2. Consolidar con criterios de calidad la red de recursos de acogida y los servicios de atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas.

- E3OB4M3. Fomentar programas y cursos de formación y reciclaje en materia de violencia de género dirigidos a los sectores profesionales implicados en la atención y detección de casos de cualquier forma de violencia de género.
- E3OB4M4. Prestar asistencia jurídico-procesal y psicosocial especializada a las mujeres víctimas de violencia de género.
- E3OB4M5. Incrementar los recursos existentes para fomentar la eficacia en la protección de las víctimas de la violencia de género.
- E3OB4M6. Mejorar la atención de los procesos jurídicos y administrativos que tratan temas de violencia de género.
- E3OB4M7. Facilitar espacios y estructuras que preserven la intimidad, la seguridad y la confidencialidad de las víctimas y testigos de los delitos de violencia de género.
- E3OB4M8. Impulsar la autonomía de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia de género, incidiendo especialmente en la corresponsabilidad administrativa en el acceso de estas mujeres a la vivienda, la formación y el empleo.
- E3OB4M9. Profesionalizar la atención que se presta a las mujeres víctimas de violencia de género por parte de los diferentes agentes implicados en la detección y atención de los casos de violencia de género proporcionando un trato que garantice sus derechos.
- E3OB4M10. Impulsar la elaboración de protocolos de intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo cualquiera sea el ámbito en que se produzca: público o privado.

Objetivo Estratégico

E3OB5. Impulsar la visibilización, el reconocimiento y atención específica de los y las menores expuestos/as a la violencia de género.

Medidas

- E3OB5M1. Sensibilizar a la población en general sobre la condición de víctimas directas de los y las menores expuestos/as a la violencia de género, así como sobre sus secuelas físicas, emocionales y sociales.
- E3OB5M2. Promover la realización de diagnósticos y estudios que visibilicen la situación de menores expuestos/as a violencia de género, así como las consecuencias psicosociales que tiene sobre ellas y ellos.
- E3OB5M3. Prestar atención psicosocial específica y especializada a los y las menores víctimas de la violencia de género.



Eje Estratégico 3

- E3OB5M4. Establecer modelos de intervención y protocolos de actuación que unifiquen los criterios de atención a los y las menores víctimas de la violencia de género, con especial referencia a los recursos de acogida y a los servicios de atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.
- E3OB5M5. Impulsar la formación especializada de las y los profesionales en la asistencia integral de las y los menores expuestos a violencia de género.
- E3OB5M6. Adaptar los procedimientos jurídicos y administrativos relacionados con la atención integral a la violencia de género al desarrollo evolutivo y las necesidades específicas de los y las menores víctimas.
- E3OB5M7. Propiciar la coordinación y sistematización de los recursos de atención e intervención de los y las menores víctimas de violencia de género, para que cuenten con atención personalizada en todo momento.

Objetivo Estratégico

E3OB6. Incidir en el abordaje de la prostitución y trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual como una forma específica de violencia hacia las mujeres.

Medidas

- E3OB6M1. Dar a conocer y sensibilizar a la sociedad en general sobre la complejidad de la problemática de la prostitución y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, con el objeto de combatirla y remover los obstáculos para su erradicación.
- E3OB6M2. Promover en la sociedad la conceptualización de la prostitución, el tráfico y la trata de mujeres y niñas como uno de los máximos exponentes de la violencia de género.
- E3OB6M3. Proporcionar información y asesoramiento sobre los derechos que asisten a las mujeres víctimas de la prostitución y trata con fines de explotación sexual, así como sobre los recursos sanitarios y sociales que tienen a su disposición.
- E3OB6M4. Prestar una atención integral y de calidad a las mujeres víctimas de explotación sexual para facilitar su recuperación y autonomía personal, a través de la creación de nuevos recursos y servicios, así como del fortalecimiento de los ya existentes.
- E3OB6M5. Prestar asistencia jurídica y psicológica especializada a las mujeres víctimas de la prostitución, el tráfico y la trata.
- E3OB6M6. Impulsar la corresponsabilidad institucional en el acceso de las mujeres víctimas de la prostitución, el tráfico y la trata a la vivienda, la formación y el empleo.
- E3OB6M7. Remover los obstáculos administrativos existentes para que las mujeres inmigrantes

en situación irregular, víctimas de la prostitución, el tráfico y la trata, puedan tener un acceso ágil a la documentación oficial necesaria que les permita ser usuarias de los servicios sociales y de atención sanitaria.

- E3OB6M8. Elaborar campañas de sensibilización en las que se incida en la responsabilidad que tiene el consumidor de prostitución sobre la existencia del tráfico y trata de mujeres y niñas.

Objetivo Estratégico

E3OB7. Promover y consolidar la coordinación institucional como una forma eficaz de prevenir e intervenir en violencia de género.

Medidas

- E3OB7M1. Mejorar la coordinación de los servicios públicos de prevención de violencia de género con la finalidad de optimizar sus actuaciones y recursos.
- E3OB7M2. Establecer estructuras institucionales de coordinación con el objeto de mejorar la calidad de los recursos y servicios relacionados con la prevención, la atención y la seguridad de las víctimas de los distintos tipos de violencia de género.
- E3OB7M3. Posibilitar la coordinación de servicios públicos de atención a la violencia de género, mediante el desarrollo de los acuerdos ya establecidos y la mejora e implementación de la calidad de los mismos.
- E3OB7M4. Actualizar y difundir los nuevos recursos destinados a la problemática de la violencia de género a través de las nuevas tecnologías.
- E3OB7M5. Mejorar la coordinación de los y las profesionales que asisten a las víctimas de la violencia de género, mediante la implantación de sistemas virtuales que propicien el trabajo en red.

Eje Estratégico

4

Empoderamiento

Empoderamiento

Impulsar el empoderamiento de todos los colectivos de mujeres de Castilla-La Mancha en los espacios públicos y privados.

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO

El concepto de *empoderamiento* es un término amplio y multidimensional que, en términos generales, se refiere a la puesta en valor y al fortalecimiento de la capacidad de actuación individual y de los modos de relacionarse y de ejercer el poder. En este sentido, el empoderamiento aporta además una revisión crítica de los patrones de poder existentes, perspectiva que encuentra sus orígenes en el proyecto pedagógico de educación popular desarrollado por el pedagogo Paulo Freire en el Brasil de los años 60. El empoderamiento de las mujeres persigue, en última instancia, el reconocimiento de las mujeres como miembros de pleno derecho en la sociedad, con capacidad para acceder al poder y a la toma de decisiones tanto en el ámbito público como en el privado.

Esta idea de empoderamiento de las mujeres ha sido respaldado por las cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres (1975 México, 1980 Copenhague, 1985 Nairobi, 1995 Beijing) y por diversos organismos y acuerdos internacionales como algunos pertenecientes a las Naciones Unidas (CSW – *Comisión para la Condición Jurídica y Social de las Mujeres*, CEDAW – *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, INSTRAW – *Instituto Internacional para la investigación y la formación para el Avance de las Mujeres*, UNIFEM – *Fondo de las Naciones Unidas para las mujeres*, etc.) y la Unión Europea (*Unidad de Género de la Comisión Europea*, *Comité del Parlamento Europeo para los derechos de las mujeres y la igualdad de género*, *el Instituto Europeo para la Igualdad de Género*, etc.). Además, numerosas organizaciones de todo el mundo enfocan sus actividades y proyectos en el logro del empoderamiento de las mujeres y de los colectivos sociales que integran.

Con el trabajo y empuje de estas organizaciones, el concepto de *empoderamiento* se ha ido definiendo como el proceso por el cual las mujeres acceden al control de los recursos mientras que a la vez refuerzan sus capacidades y protagonismo en todos los ámbitos; en definitiva: libertad para actuar y capacidad para decidir.

En esta línea, los objetivos y medidas que se recogen en este Eje Estratégico están principalmente orientadas a lograr que sean las mujeres castellano-manchegas, desde su diversidad y sus específicas circunstancias vitales, las que definan sus propias necesidades, preferencias y deseos (auto reconocimiento), fortaleciendo sus capacidades y conciencia de sí (autonomía) y promoviendo su participación activa en el ámbito doméstico, en los diversos espacios colectivos y en la actuación política y económica. En estos últimos ámbitos, los criterios de participación equilibrada o paridad (según el cual ningún sexo debe tener una representación inferior al 40% ni superior al 60%) servirían como indicadores del empoderamiento de las mujeres en los diferentes órganos de toma de decisiones.



Eje Estratégico 4

El empoderamiento femenino permitirá en última instancia reducir y superar las brechas socioeconómicas y culturales existentes entre hombres y mujeres, incluyendo el desigual reparto y acceso a los recursos, la menor representación femenina en la toma de decisiones, la invisibilidad de las actuaciones de las mujeres, el silenciamiento de sus voces y su falta de protagonismo en las actuaciones encaminadas a mejorar las situaciones en las que viven.

DESCRIPCIÓN

La inclusión de un Eje Estratégico específico de empoderamiento en el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha es un hecho novedoso y significativo en los planes de igualdad.

Las cuestiones sobre empoderamiento recogidas en este Eje Estratégico están ligadas a tres ideas fundamentales: en primer lugar, a la representación paritaria de las mujeres en los órganos y espacios de toma de decisiones (empoderamiento "hacia fuera" o "acceso al control"); en segundo lugar, al reconocimiento de la necesidad de reforzar las capacidades individuales de las mujeres (empoderamiento "hacia dentro", "subjetivo" o "toma de conciencia"); y, finalmente, a la intención de potenciar la identificación grupal de las mismas (empoderamiento "en red" o "capacidad de movilización").

Así, los Objetivos y Medidas del Eje engloban aspectos clave relacionados con el cambio institucional en las perspectivas sobre el empoderamiento de las mujeres, la defensa de la autonomía económica de las mujeres, la participación activa de la diversidad de mujeres en los espacios públicos y privados, el fomento de la visibilización de las creaciones y labores de las mujeres, el impulso de los grupos de mujeres y del trabajo en red, el acceso a las nuevas tecnologías y, en última instancia, la paridad en los órganos de representación y decisión.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

E4OB1. Fomentar desde los poderes públicos de Castilla-La Mancha una nueva cultura de valores que refuerce el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que conviven en la región, en toda su diversidad.

E4OB2. Impulsar los mecanismos adecuados que favorezcan la autonomía económica de las mujeres de la región y de los grupos o colectivos en los que se integran, como factor de empoderamiento femenino.

E4OB3. Favorecer las condiciones necesarias para que todas las mujeres, considerando su gran diversidad, puedan participar activamente y en igualdad con los hombres en los organismos y espacios de toma de decisiones tanto públicos como privados.

E4OB4. Potenciar una mayor visibilidad y presencia de mujeres en ámbitos tales como los del conocimiento, la cultura, la política, el deporte y el arte.

E4OB5. Impulsar el asociacionismo y trabajo en red de las organizaciones que apoyan la igualdad de género para facilitar la identificación y defensa de sus intereses comunes.

E4OB6. Potenciar el acceso y uso por parte de todas las mujeres a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas que facilitan su participación y empoderamiento.

Objetivo estratégico

E4OB1. Fomentar desde los poderes públicos de Castilla-La Mancha una nueva cultura de valores que refuerce el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que conviven en la región, en toda su diversidad.

Medidas

- E4OB1M1. Facilitar a las mujeres de la región, especialmente a las del medio rural, formación especializada que potencie sus competencias como agentes activos y legítimos en los procesos de transformación social.
- E4OB1M2. Propiciar mediante la coordinación interadministrativa y a través de la coordinación de la Administración regional con otros agentes sociales modelos de participación cooperativos



Eje Estratégico 4

y en red que fomenten el avance de las mujeres.

- E4OB1M3. Incluir en las actuaciones de las Administraciones de Castilla-La Mancha indicadores de género apropiados que sirvan para medir las distintas dimensiones del empoderamiento femenino.
- E4OB1M4. Reforzar el papel de los Centros de la Mujer de la región en la consecución del empoderamiento y los nuevos modelos de liderazgo de las mujeres.
- E4OB1M5. Dirigir orientaciones específicas a los medios de comunicación de la región para que fomenten una imagen autónoma y proactiva de las mujeres.

Objetivo estratégico

E4OB2. Impulsar los mecanismos adecuados que favorezcan la autonomía económica de las mujeres de la región y de los grupos o colectivos en los que se integran, como factor de empoderamiento femenino.

Medidas

- E4OB2M1. Fomentar las actuaciones que apoyen la gestión y capacidad de decisión de las mujeres sobre los recursos económicos en los ámbitos públicos y privados.
- E4OB2M2. Fortalecer especialmente las acciones administrativas que favorezcan la autonomía económica de los colectivos de mujeres con mayores dificultades socioeconómicas, como el de mujeres viudas sin pensión retributiva, el de mujeres jóvenes con un bajo nivel de cualificación, el de mujeres inmigrantes en situación de precariedad laboral, el de mujeres con discapacidad, el de mujeres con cargas familiares no compartidas y el de mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

Objetivo estratégico

E4OB3. Favorecer las condiciones necesarias para que todas las mujeres, considerando su gran diversidad, puedan participar activamente y en igualdad con los hombres en los organismos y espacios de toma de decisiones tanto públicos como privados.

Medidas

- E4OB3M1. Realizar estudios y análisis de situación que detecten las barreras que siguen dificultando el avance social de las mujeres y su plena participación en los diferentes organismos de toma de decisiones públicos y privados.

- E4OB3M2. Respaldar como criterio de calidad democrática la representación equilibrada de los sexos en los órganos de representación y decisión que intervienen en los procesos políticos y económicos de Castilla-La Mancha.
- E4OB3M3. Impulsar desde la diversidad la presencia de las mujeres en los organismos de consulta y participación públicas y privadas.
- E4OB3M4. Fortalecer el empoderamiento de las mujeres a través de la promoción de los Consejos Locales de la Mujer o de Igualdad y del Consejo Regional de la Mujer.
- E4OB3M5. Apoyar las actuaciones que fomenten el empoderamiento de las mujeres en las pequeñas, medianas y grandes empresas y mujeres autónomas que desarrollan su actividad en la región.
- E4OB3M6. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en las organizaciones sindicales regionales incidiendo fundamentalmente en los puestos de alta responsabilidad.
- E4OB3M7. Promover la presencia paritaria de mujeres y hombres en las organizaciones representativas de la pequeña y mediana empresa en Castilla-La Mancha, así como en los Consejos de Administración u Órganos de Dirección de la empresa.
- E4OB3M8. Impulsar la presencia de mujeres en los organismos de consulta, participación y decisión de las Universidades y Corporaciones de derecho público.
- E4OB3M9. Estimular la representación equilibrada de mujeres y hombres en la estructura y organización interna de los partidos políticos de la región.

Objetivo estratégico

E4OB4. Potenciar una mayor visibilidad y presencia de mujeres en ámbitos tales como los del conocimiento, la cultura, la política, el deporte y el arte.

Medidas

- E4OB4M1. Respaldar el uso de una imagen positiva de las mujeres que haga visibles sus aportaciones a la sociedad para que éstas sean comúnmente reconocidas y valoradas.
- E4OB4M2. Realizar campañas regionales y actuaciones de sensibilización que pongan de relieve y difundan los hitos y logros conseguidos por las mujeres en los diferentes ámbitos y a lo largo de la Historia.
- E4OB4M3. Desarrollar actuaciones que favorezcan la participación de las mujeres en los diferentes espacios del saber, la cultura y las artes poniendo especial atención en los colectivos más invisibilizados, como el de las mujeres inmigrantes, el de las mujeres con discapacidad o el de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas.



Eje Estratégico 4

- E4OB4M4. Promover la presencia equilibrada de las mujeres investigadoras y científicas de la región en los planes y proyectos desarrollados en el marco del sistema regional de ciencia y tecnología.
- E4OB4M5. Impulsar estrategias que refuercen la permanencia en la Comunidad Autónoma de mujeres profesionales, científicas e investigadoras de la región.
- E4OB4M6. Promover la realización de foros o espacios de debate que permitan dar a conocer las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- E4OB1M7. Fortalecer la presencia del Centro de Documentación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, como fuente de divulgación y promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Objetivo estratégico

E4OB5. Impulsar el asociacionismo y trabajo en red de las organizaciones que apoyan la igualdad de género para facilitar la identificación y defensa de sus intereses comunes.

Medidas

- E4OB5M1. Elaborar análisis y diagnósticos que mejoren el conocimiento del tejido asociativo de la región.
- E4OB5M2. Dinamizar la creación y mantenimiento de asociaciones y organismos de mujeres de la región que realicen actividades encaminadas a lograr el empoderamiento y la participación de las mujeres.
- E4OB5M3. Propiciar el trabajo conjunto entre las asociaciones de mujeres y las asociaciones de hombres pro-igualdad con las instituciones públicas y privadas de la región para facilitar el alcance de objetivos comunes.
- E4OB5M4. Promover nuevos modelos de participación basados en las Tecnologías de la Información y la Comunicación que faciliten el trabajo conjunto de los colectivos y asociaciones de mujeres, especialmente de mujeres jóvenes, para incluir sus demandas en la agenda política de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- E4OB5M5. Potenciar la participación de mujeres en riesgo de exclusión social en el tejido asociativo de la región.
- E4OB5M6. Impulsar el asociacionismo de mujeres en los ámbitos empresarial, rural o de la inmigración para permitir la adaptación del asociacionismo de mujeres a la realidad de la región.
- E4OB5M7. Fomentar la participación de las mujeres jóvenes en el movimiento asociativo femenino de la región, poniendo especial atención en el ámbito rural.

- E4OB5M8. Mejorar el funcionamiento de los Consejos Locales de la Mujer o de Igualdad como órganos de consulta y participación de carácter decisorio en lo referente a la aplicación de las políticas de igualdad.

Objetivo estratégico

E4OB6. Potenciar el acceso y uso por parte de todas las mujeres a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas que facilitan su participación y empoderamiento.

Medidas

- E4OB6M1. Difundir los beneficios y posibilidades que ofrecen a las mujeres las tecnologías digitales e internet en temas tales como la organización, participación, gestiones administrativas, formación de redes sociales y defensa de sus derechos.
- E4OB6M2. Impulsar la creación de espacios de información y actividades digitales que ofrezcan recursos de interés para las mujeres, así como la mejora de los ya existentes.
- E4OB6M3. Facilitar el acceso de las mujeres a los recursos y servicios relacionados con las tecnologías de la información, adaptándolos a sus necesidades específicas, como las de las mujeres mayores, las mujeres con algún tipo de discapacidad física o psíquica y las de las mujeres inmigrantes.
- E4OB6M4. Capacitar a las mujeres en el uso de las herramientas informáticas con el fin de reducir la brecha digital de género, poniendo especial atención en las mujeres mayores del ámbito rural y urbano y en las mujeres inmigrantes.
- E4OB6M5. Apoyar el conocimiento de buenas prácticas, modelos de actuación y organizaciones sociales orientadas a disminuir la brecha digital de género en la región.
- E4OB6M6. Realizar estudios que visibilicen tanto el uso que las mujeres jóvenes de la región hacen de las nuevas redes sociales existentes en internet así como la revisión, desde la perspectiva de género, de los contenidos que se muestran en estos espacios.

Eje Estratégico

5

Autonomía
económica

Autonomía económica

Fomentar la autonomía económica de las mujeres a través de la promoción de un empleo de calidad.

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO

El concepto de autonomía económica empleado en este Eje hace referencia a la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar activos y recursos a nivel social. En este sentido, la autonomía económica de las mujeres aquí planteada se relaciona tanto con su papel como principales gestoras de su propia subsistencia como con su protagonismo en los procesos de sostenibilidad social y desarrollo económico de la región.

Los enormes cambios sociales acaecidos en los últimos lustros, como la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, la disminución de las tasas de fecundidad, la reformulación de los modelos familiares y el acceso igualitario a la educación y formación profesional, han derivado en la reconfiguración de los tiempos de vida de las mujeres y en la mejora de sus credenciales para acceder a una actividad remunerada.

Sin embargo, la pervivencia de desigualdades estructurales derivadas del sistema de sexo-género sigue contribuyendo a situar a las mujeres en posiciones de desventaja social y laboral, lo que en términos concretos se traduce en precariedad, segregación ocupacional a nivel vertical y horizontal, barreras invisibles que dificultan la promoción profesional de las mujeres, la existencia de la "doble" o "triple carga" de trabajo derivada de la suma de las responsabilidades familiares, domésticas y laborales y, en ocasiones, en una posición de desigualdad múltiple producida por el cruce de la desigualdad de género con las desigualdades producidas por otros factores sociales que sitúan a algunos colectivos de mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad.

El logro de la autonomía económica de las mujeres pasaría por la superación de estas situaciones de desventaja social. Más aún, la autonomía económica pasaría por el acceso a un empleo de calidad determinado por la percepción de unos ingresos justos, la estabilidad laboral, una jornada de trabajo adecuada a las demandas y circunstancias vitales de las mujeres y por la garantía de los derechos sociales asociados al empleo. Un tipo de autonomía que, en cualquier caso, no puede dejar de considerar el extenso engranaje de factores, instrumentos y agentes que operan en el ámbito económico y laboral determinando la posición que las mujeres y los hombres de la región ocuparán en el mercado laboral.

Así, considerando la multidimensionalidad de este concepto, se ha querido incluir en el Eje una perspectiva que, por un lado, integre los principios rectores del presente Plan y, por el otro, reconozca el papel fundamental que los aspectos arriba mencionados juegan en la consecución de la autonomía económica de las mujeres de Castilla-La Mancha.

El principio de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades se relaciona principalmente en



Eje Estratégico 5

este Eje con los diversos factores que definen y configuran el funcionamiento de los agentes económicos de la región, ya pertenezcan al ámbito privado o al ámbito público. El principio de diversidad, por otro lado, se refleja principalmente en todas aquellas actuaciones que, de manera específica, reconocen y se ajustan a la diversidad de necesidades laborales que plantean las mujeres desde el lugar particular que ocupan en la sociedad. Y, finalmente, el principio de innovación va más allá de lo estrictamente tecnológico para centrarse en un concepto de empleo que implica participar tanto en la producción como en la reproducción de la sociedad, que implica obtener un ingreso que concreta un valor social pero que además proporciona la libertad para ser y actuar propias de individuos que se relacionan en interdependencia con los y las demás. En definitiva, la idea de empleo sobre la que se sostienen los objetivos y medidas incluidos en este Eje se entiende como uno de los factores principales que determinan la construcción de identidad y del sentido de pertenencia, la posibilidad de encontrar reconocimiento social y satisfacción individual. Todo en ello en base a unos criterios que delimitan el significado de un empleo de calidad y de un mercado laboral exento de estereotipos de género y condicionantes sexistas.

DESCRIPCIÓN

La idea de autonomía económica abordada en los siguientes Objetivos Estratégicos y Medidas del Eje Estratégico cobra una dimensión estrechamente vinculada al empleo, entendiendo que la actividad remunerada es, sin ninguna duda, el principal factor de inclusión social y económica para la mayoría de las mujeres de la región.

Así, las cuestiones principales que se han introducido en este Eje Estratégico se refieren a: la promoción de valores igualitarios en el ámbito empresarial; el fortalecimiento de los mecanismos que apoyan el cumplimiento del principio de igualdad en el mercado laboral; el fomento de la empleabilidad, incorporación y reincorporación laboral de las mujeres; el establecimiento de medidas que faciliten la permanencia de las mujeres en el mercado laboral; la disminución de la segregación vertical y horizontal de las mujeres y los hombres y, finalmente, el apoyo al emprendimiento económico de las mujeres y al autoempleo como una de las vías posibles para generar ingresos propios, realizar proyectos profesionales y contribuir al desarrollo y sostenibilidad de Castilla-La Mancha.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

E5OB1. Promover valores igualitarios y no discriminatorios en el ámbito empresarial y del empleo, teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y también las que se producen entre los distintos colectivos de mujeres.

E5OB2. Fortalecer los mecanismos que apoyen el cumplimiento del principio de igualdad en el mercado laboral.

E5OB3. Fomentar la empleabilidad, la incorporación y la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los hombres y de calidad en el empleo.

E5OB4. Facilitar la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones no discriminatorias y bajo criterios de calidad en el empleo y de igualdad salarial.

E5OB5. Incidir en la disminución de la segregación profesional tanto a nivel vertical como horizontal con el fin de situar a mujeres y hombres en condiciones de igualdad en el mercado laboral.

E5OB6. Apoyar el autoempleo y el emprendimiento empresarial de las mujeres como un medio eficaz de participación en el mercado de trabajo y como contribución a la sostenibilidad económica y social de la región.

Objetivo estratégico

E5OB1. Promover valores igualitarios y no discriminatorios en el ámbito empresarial y del empleo, teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y también las que se producen entre los distintos colectivos de mujeres.

Medidas

- E5OB1M1. Elaborar estudios específicos que analicen desde el enfoque de las múltiples desigualdades la situación real de las mujeres de la región en relación al empleo y al mundo empresarial, considerando las causas que dificultan su incorporación, reincorporación o permanencia en el mercado de trabajo.
- E5OB1M2. Desarrollar acciones de sensibilización en el ámbito laboral y empresarial que promuevan



Eje Estratégico 5

una imagen no sexista y un trato adecuado de hombres y de mujeres como individuos con las mismas capacidades y derechos.

- E5OB1M3. Promover iniciativas de visibilización de buenas prácticas en materia de igualdad de género en el empleo tanto en el contexto público como en el privado.
- E5OB1M4. Visibilizar los proyectos e iniciativas empresariales que ejercen actividad económica en la región velando por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género.
- E5OB1M5. Fomentar a través de la negociación colectiva la introducción del enfoque de género en materia de Prevención de Riesgos Laborales para detectar y prevenir los peligros o daños que afectan específicamente a las trabajadoras.
- E5OB1M6. Aplicar el enfoque de género en las actuaciones de prevención y vigilancia de la Salud y Seguridad Laboral adecuándolas a las circunstancias específicas de las mujeres trabajadoras.

Objetivo estratégico

E5OB2. Fortalecer los mecanismos que apoyen el cumplimiento del principio de igualdad en el mercado laboral.

Medidas

- E5OB2M1. Impulsar la introducción de acciones específicas de igualdad entre los sexos y entre los distintos colectivos de mujeres tanto en los procesos de negociación entre empresas y sindicatos como en los Convenios colectivos.
- E5OB2M2. Apoyar en los procesos de negociación colectiva la adopción de medidas de acción positiva empresariales dirigidas a disminuir no sólo las desigualdades de género sino también las desigualdades existentes entre los distintos colectivos de mujeres.
- E5OB2M3. Constituir una Mesa de Igualdad de Género en el marco del diálogo social que vigile el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.
- E5OB2M4. Promover la realización de Planes de Igualdad negociados con la representación legal del personal en las empresas de la región de entre 50 y 250 trabajadores/as.
- E5OB2M5. Desarrollar actuaciones que incentiven y favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en las micro y pequeñas empresas de la región.
- E5OB2M6. Establecer protocolos de colaboración con los colegios profesionales y las asociaciones empresariales que desarrollan acciones dirigidas a conseguir la igualdad de género en sus prácticas profesionales.

- E5OB2M7. Impulsar los instrumentos y mecanismos existentes que, como la Inspección de Trabajo, con el fin de velar por el cumplimiento de las obligaciones empresariales establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para la denuncia de la discriminación por razón de sexo en el mercado laboral.
- E5OB2M8. Redefinir las competencias del Observatorio de Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para que vigile la promoción de la igualdad de oportunidades entre los sexos en los ámbitos privado y público y en aspectos tales como la segregación ocupacional, la brecha salarial o la corresponsabilidad social corporativa.
- E5OB2M9. Desarrollar actuaciones a través de la negociación colectiva que promuevan la corresponsabilidad social de las empresas y el entendimiento de la conciliación como un derecho laboral con alto beneficio social.

Objetivo estratégico

E5OB3. Fomentar la empleabilidad, la incorporación y la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los hombres y de calidad en el empleo.

Medidas

- E5OB3M1. Mejorar las habilidades profesionales de las mujeres para el acceso a empleos estables y de calidad, poniendo especial atención en la valoración y reconocimiento de sus capacidades y conocimientos.
- E5OB3M2. Desarrollar estrategias específicas sobre empleabilidad dirigidas a los colectivos de mujeres que no se encuentran en los circuitos habituales de productividad.
- E5OB3M3. Establecer mecanismos para la mejora de condiciones en el empleo de las mujeres que trabajan en el sector primario.
- E5OB3M4. Favorecer las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en el ámbito doméstico, en atención a la dependencia o en la economía sumergida.
- E5OB3M5. Propiciar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en los procesos de selección y promoción profesional, tanto en el empleo público como en el privado.
- E5OB3M6. Introducir itinerarios personalizados y adaptados de inserción y capacitación de las mujeres a través de la detección de las necesidades formativas específicas de las mismas.
- E5OB3M7. Formar en perspectiva de género a los y las profesionales que dirigen los itinerarios personalizados de inserción y capacitación laboral.
- E5OB3M8. Promover la utilización por parte de las mujeres de las tecnologías de la información (TIC) como forma de favorecer su incorporación, reincorporación y permanencia en el mercado



Eje Estratégico 5

laboral, ya sea a través de proyectos empresariales propios o en el empleo por cuenta ajena.

- E5OB3M9. Facilitar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores de la región a los recursos públicos que posibilitan la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, poniendo especial atención en el colectivo de mujeres autónomas y en el de desempleadas con personas en situación de dependencia a su cargo.
- E5OB3M10. Orientar la formación para el empleo de las mujeres hacia los nuevos nichos del mercado laboral y hacia empleos de calidad.

Objetivo estratégico

E5OB4. Facilitar la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones no discriminatorias y bajo criterios de calidad en el empleo y de igualdad salarial.

Medidas

- E5OB4M1. Elaborar diagnósticos desde la perspectiva de género sobre la calidad del empleo femenino haciendo particularmente visibles a las mujeres que se encuentran en situaciones de desigualdad múltiple.
- E5OB4M2. Propiciar la reducción de las brechas salariales entre mujeres y hombres estableciendo instrumentos de seguimiento administrativo y empresarial.
- E5OB4M3. Eliminar los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres en los procesos formativos que pueden favorecer y mejorar su trayectoria profesional.
- E5OB4M4. Reforzar los mecanismos que garantizan la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y entre los distintos colectivos de mujeres en los procesos de promoción profesional tanto públicos como privados.
- E5OB4M5. Fortalecer el papel de las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales como agentes apropiados para asegurar el principio de igualdad en las empresas y la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras.
- E5OB4M6. Establecer mecanismos para la detección del acoso sexual y acoso por razón de sexo como formas de discriminación laboral.

Objetivo estratégico

E5OB5. Incidir en la disminución de la segregación profesional tanto a nivel vertical como horizontal con el fin de situar a mujeres y hombres en condiciones de igualdad en el mercado laboral.

Medidas

- E5OB5M1. Orientar la formación profesional ocupacional y reglada de las mujeres hacia la especialización en sectores económicos emergentes y con infrarrepresentación femenina.
- E5OB5M2. Promover la reorientación laboral de mujeres y hombres mediante el desarrollo de perfiles e itinerarios profesionales personalizados que no perpetúen los roles tradicionales de género.
- E5OB5M3. Facilitar la presencia de mujeres en el sector científico-tecnológico.
- E5OB5M4. Apoyar las iniciativas sociales y empresariales que faciliten el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones de las empresas y organismos públicos.
- E5OB5M5. Elaborar protocolos y guías de buenas prácticas que orienten las actuaciones empresariales para eliminar la segregación ocupacional.
- E5OB5M6. Realizar estudios desde una perspectiva de género sobre relación entre la formación profesional y universitaria de mujeres y hombres y la segregación por sexo del mercado laboral.

Objetivo estratégico

E5OB6. Apoyar el autoempleo y el emprendimiento empresarial de las mujeres como un medio eficaz de participación en el mercado de trabajo y como contribución a la sostenibilidad económica y social de la región.

Medidas

- E5OB6M1. Desarrollar acciones de tutelaje y acompañamiento empresarial que promuevan el emprendimiento femenino y la consolidación de empresas de mujeres.
- E5OB6M2. Aumentar la competitividad de los proyectos empresariales liderados por mujeres atendiendo a la mejora de su perfil profesional y al reforzamiento de su formación y conocimiento de los mercados.
- E5OB6M3. Fomentar la realización de proyectos innovadores que contribuyan a la consecución de la igualdad de oportunidades entre los sexos, poniendo especial atención en los que cumplan el principio de sostenibilidad social y medioambiental.
- E5OB6M4. Establecer los mecanismos necesarios que favorezcan la financiación de los proyectos empresariales liderados por mujeres.
- E5OB6M5. Facilitar el acceso de las mujeres profesionales y empresariales y de las asociaciones de mujeres empresarias a las ferias sectoriales que se realizan en la región.

Eje Estratégico



**Educación
en igualdad**

Educación en igualdad

Consolidar un modelo educativo basado en la construcción de relaciones igualitarias.

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO

La sociedad castellano-manchega progresa, al igual que la del territorio nacional y de la Unión Europea, aunque sigue sosteniendo discriminaciones por razón de sexo y por ende, desigualdades de oportunidades entre mujeres y hombres.

El ámbito educativo no puede sustraerse a la sociedad en la que nos encontramos y a pesar de los esfuerzos y avances logrados gracias a la educación en valores, no logra revertir los aspectos que provocan desigualdades de género, no sólo entre el alumnado, sino en toda la comunidad educativa. Estas desigualdades se traducen en una marcada concentración de hombres o mujeres en determinadas titulaciones, así como en las expectativas formativas de unos y de otras sesgadas por el género, en su autopercepción, su desigual posición en el mundo, etcétera.

Las instituciones públicas deben ser garantes de la eliminación de las posibles inequidades del ámbito educativo, así como de evitar que contribuyan a la creación de nuevas discriminaciones. De esa manera, tanto hombres como mujeres, aportarán su talento al crecimiento y a la construcción de una sociedad en igualdad, libre de discriminaciones entre mujeres y hombres.

El poder transformador de la educación la coloca en un lugar privilegiado a la hora de proponernos cambios en la estructura misma de la sociedad. El enfoque de género en la educación y la reflexión crítica ante la situación de discriminación histórica de las mujeres sostenida socialmente por estereotipos y prejuicios, debe ser el nuevo punto de partida de una educación igualitaria que acabe de raíz con la transmisión de modelos sexistas y los roles asignados de género.

Transversalizar el enfoque de género en la educación supone integrar una visión inclusiva (es decir, que incluya también a las mujeres) en la planificación, desarrollo y evaluación de cualquier planteamiento o acción del proyecto educativo, no sólo puertas adentro de los centros, sino también trabajando conjuntamente y de manera corresponsable con padres y madres del alumnado.

La educación ha de estar enfocada en la dirección de la perspectiva de género, pues de lo contrario se caerá de nuevo en un lugar tan común como perjudicial: la falsa universalidad y el igualitarismo hacia un modelo preferente masculino. El sexismo que se transmite aun hoy en todos los niveles educativos es sutil, oculto, encubierto y difícil de detectar por tanto, y se manifiesta sobre todo en forma de androcentrismo que impregna los conocimientos, normas, saberes, actitudes, destrezas, habilidades, lenguajes y valores aceptados como mejores y referentes únicos para ser enseñados.

La educación debe concebirse como un espacio que permita adaptarse, a hombres y mujeres, del mismo modo a los avances de la sociedad, facilitando accesos igualitarios y minimizando la reproducción de



Eje Estratégico 6

los roles y estereotipos de género que consolidan las desigualdades y discriminaciones de género en la sociedad.

Tanto la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, como la Ley 7/2010, de 20 de julio, de Educación de Castilla-La Mancha incluyen entre sus principios rectores la equidad y la igualdad de oportunidades, de manera que permitan el desarrollo integral de las personas. La Ley castellano-manchega tiene como finalidad garantizar un Sistema Educativo de calidad en condiciones de igualdad, lo que respaldará legalmente la aplicación de la transversalidad de género, no sólo en las políticas educativas, sino en el currículum propuesto por la Administración educativa y concretado por los centros docentes.

Coeducar para la Igualdad significa trabajar en los múltiples ámbitos educativos de actuación, para poder ir transformándolos poco a poco. Todo ello enmarcado en nuestras leyes vigentes. Pero aunque la existencia de respaldo normativo es imprescindible, es necesario también que cada comunidad educativa se implique en la inclusión del principio de igualdad a la hora de ejecutar dichos programas.

El carácter innovador en la utilización de recursos tecnológicos y trabajo en red que la Consejería responsable de educación viene desarrollando desde hace años a través de su portal web, propiciará la difusión y participación de la comunidad educativa en materia de igualdad de género y coeducación. El presente Plan Estratégico apoyará la consecución del cumplimiento de la ley, promoviendo los cambios necesarios en los procesos de trabajo de manera eficaz para que los y las profesionales de la educación incluyan en su metodología de trabajo un enfoque de género, que contemple como parte de la formación en valores el reconocimiento y aceptación de la diversidad cultural, sexual, funcional y social.

DESCRIPCIÓN

El Eje abordará la construcción de relaciones igualitarias, la eliminación de los estereotipos sexistas y en la visibilización y protagonismo equitativo de niñas, niños, jóvenes y personas adultas en todas las etapas educativas obligatorias, como las postobligatorias. En este sentido, se pretende desarrollar una visión inclusiva en la estructuración de las actividades extracurriculares que permita a niños y niñas participar en ellas de manera igualitaria. También emprenderá la incorporación de la perspectiva de género en los procesos metodológicos a través de la sensibilización, capacitación y dotación de recursos a las comunidades educativas. Asimismo, el Eje plantea la inclusión de manera sistemática del principio de igualdad en la Universidad.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

E6OB1. Incorporar la perspectiva de género en las políticas educativas considerando los requerimientos específicos de las diferentes etapas, ciclos formativos y agentes vinculados al sistema educativo.

E6OB2. Dotar a la comunidad educativa de actitudes y habilidades en materia de igualdad de género para la promoción de modelos de relación igualitarios, no violentos y respetuosos de la diversidad.

E6OB3. Contribuir a la prevención de la violencia de género desde los Centros educativos ejerciendo su papel de transmisores de valores igualitarios.

E6OB4. Promover la introducción de la perspectiva de género en la elección, diseño y desarrollo de las actividades extracurriculares ofertadas por los Centros educativos.

E6OB5. Impulsar la inclusión del análisis de género y el principio de igualdad en la formación universitaria, Grado de Maestro y Máster de secundaria.

E6OB6. Impulsar medidas que favorezcan una elección académica y profesional no sesgada incidiendo en la orientación no sexista e igualitaria.

E6OB7. Promover una gestión del conocimiento que favorezca la visibilización del papel que las mujeres han desempeñado y desempeñan en las distintas áreas del saber.

E6OB8. Consolidar líneas de colaboración existentes entre las instituciones educativas y los organismos de igualdad a todos los niveles de actuación.

Objetivo estratégico

E6OB1. Incorporar la perspectiva de género en las políticas educativas considerando los requerimientos específicos de las diferentes etapas, ciclos formativos y agentes vinculados al sistema educativo.

Medidas

- E6OB1M1. Verificar la incorporación de la perspectiva de género en los programas curriculares de las diferentes etapas, proyectos educativos de los Centros y otros tipos de formación.
- E6OB1M2. Elaborar un sistema de indicadores de género que permita evaluar los materiales y



Eje Estratégico 6

soportes educativos de los diversos tipos de enseñanza.

- E6OB1M3. Realizar un diagnóstico de género en Centros educativos que permita conocer el estado de la igualdad de los mismos.
- E6OB1M4. Elaborar un Plan de Igualdad desde la Consejería que ostente las competencias en materia de educación con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- E6OB1M5. Hacer el seguimiento de la realización de un informe anual de las iniciativas adoptadas para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres por parte del Consejo Escolar de Castilla-La Mancha.
- E6OB1M6. Incorporar la perspectiva de género en los programas de educación de personas adultas.

Objetivo estratégico

E6OB2. Dotar a la comunidad educativa de actitudes y habilidades en materia de igualdad de género para la promoción de modelos de relación igualitarios, no violentos y respetuosos de la diversidad.

Medidas

- E6OB2M1. Sensibilizar al profesorado y a quienes trabajan en los diferentes tipos de enseñanza sobre la importancia de su papel transmisor de valores igualitarios, no sexistas e inclusivos.
- E6OB2M2. Formar a la comunidad educativa en su conjunto en la prevención del acoso escolar, con especial incidencia en los posibles aspectos sexistas del mismo.
- E6OB2M3. Fomentar la inclusión de contenidos escolares curriculares y extracurriculares que promuevan actitudes igualitarias entre niños y niñas.
- E6OB2M4. Incluir, en el desarrollo de los contenidos y actividades escolares, una visión integradora de las desigualdades de género y de aquellas en las que confluyen múltiples discriminaciones.
- E6OB2M5. Fortalecer la figura y capacitación de la persona responsable de igualdad en los Centros educativos para el impulso de la perspectiva de género.
- E6OB2M6. Impulsar la formación permanente del profesorado en materia de igualdad de oportunidades y análisis de género.
- E6OB2M7. Habilitar espacios virtuales que permitan el intercambio de materiales y experiencias del ámbito educativo.

- E6OB2M8. Realizar actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la comunidad con especial incidencia en las Asociaciones de Madres y Padres y Consejos Escolares.

Objetivo estratégico

E6OB3. Contribuir a la prevención de la violencia de género desde los Centros educativos ejerciendo su papel de transmisores de valores igualitarios.

Medidas

- E6OB3M1. Favorecer las condiciones que permitan llevar a la práctica programas específicos de prevención de la violencia de género.
- E6OB3M2. Sensibilizar al profesorado sobre la importancia de su papel en la detección de situaciones de violencia de género en el ámbito escolar.
- E6OB3M3. Desarrollar programas de sensibilización en materia afectivo-sexual que permitan al alumnado identificar conductas violentas y discriminatorias, haciendo especial hincapié en la detección de las microviolencias.
- E6OB3M4. Impulsar el establecimiento de protocolos de actuación frente a la violencia de género en el ámbito escolar para incrementar la eficacia en la detección y erradicación de situaciones de violencia de género en el alumnado o en sus familias.

Objetivo estratégico

E6OB4. Promover la introducción de la perspectiva de género en la elección, diseño y desarrollo de las actividades extracurriculares ofertadas por los Centros educativos.

Medidas

- E6OB4M1. Reajustar la oferta de actividades extracurriculares desde una perspectiva de género que incluya además propuestas dirigidas hacia niños y niñas de colectivos con necesidades educativas especiales.
- E6OB4M2. Alentar la presencia equilibrada de niñas y niños en las diferentes actividades extracurriculares, con el fin de invertir las tendencias a la segregación por sexo.
- E6OB4M3. Incluir la perspectiva de género entre los objetivos, contenidos y criterios para la valoración de los proyectos de actividades extracurriculares.



Eje Estratégico 6

Objetivo estratégico

E6OB5. Impulsar la inclusión del análisis de género y el principio de igualdad en la formación universitaria, Grado de Maestro y Máster de secundaria.

Medidas

- E6OB5M1. Promover la inclusión de contenidos de igualdad de género en los planes de estudio universitarios y de Grado, especialmente aquellos orientados a la educación infantil y primaria, así como en los Cursos de Adaptación Pedagógica o similares.
- E6OB5M2. Promover una mayor oferta de Estudios de Género en la educación universitaria.
- E6OB5M3. Incluir la perspectiva de género en los planes y programas derivados del Sistema Regional de Ciencia y Tecnología.

Objetivo estratégico

E6OB6. Impulsar medidas que favorezcan una elección académica y profesional no sesgada incidiendo en la orientación no sexista e igualitaria.

Medidas

- E6OB6M1. Incidir en que los materiales educativos seleccionados por los Centros contemplen en sus contenidos criterios no sexistas, inclusivos e igualitarios.
- E6OB6M2. Incluir la perspectiva de género en los procedimientos de elección y orientación profesional.
- E6OB6M3. Desarrollar programas específicos que favorezcan el equilibrio en el acceso de mujeres y hombres a titulaciones de categorías profesionales tradicionalmente segregadas por sexo.
- E6OB6M4. Introducir un análisis integrador y de género en las diferentes propuestas y acciones dirigidas a evitar el abandono escolar.

Objetivo estratégico

E6OB7. Promover una gestión del conocimiento que favorezca la visibilización del papel que las mujeres han desempeñado y desempeñan en las distintas áreas del saber.

Medidas

- E6OB7M1. Realizar estudios e investigaciones que contribuyan a difundir, en el ámbito educativo, el papel y las aportaciones que las mujeres han realizado históricamente en los diferentes ámbitos del conocimiento.
- E6OB7M2. Difundir entre la comunidad educativa los resultados de los estudios e investigaciones en el ámbito educativo que sean relevantes desde una perspectiva de género.
- E6OB7M3. Difundir las herramientas creadas, las buenas prácticas llevadas a cabo, así como los materiales y estudios desarrollados en materia de igualdad de género en el ámbito educativo.

Objetivo estratégico

E6OB8. Consolidar líneas de colaboración existentes entre las instituciones educativas y los organismos de igualdad a todos los niveles de actuación.

Medidas

- E6OB8M1. Establecer los criterios de colaboración entre los organismos de educación y de igualdad.
- E6OB8M2. Visibilizar las colaboraciones de los Centros educativos con los Centros de la Mujer, así como la colaboración entre los organismos competentes en materia de Igualdad y Educación.
- E6OB8M3. Promover la optimización de los recursos y producción conjunta de conocimiento en el ámbito educativo en materia de género, a través de la colaboración interinstitucional.

Eje Estratégico

7

Salud y calidad
de vida

Salud y calidad de vida

Mejorar la salud integral y la calidad de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO

En este Eje del Plan Estratégico dos son los términos que se sitúan como base conceptual de los Objetivos y Medidas contemplados. Por un lado, el término de calidad de vida y, por el otro, el de salud. Desde una perspectiva de género, abordar la mejora de la salud y la calidad de vida de las mujeres implica relacionar las actuaciones de las Administraciones públicas de la región con dos cuestiones fundamentales: la ausencia de discriminaciones por razón de sexo y la existencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en las políticas de bienestar social como en la atención sanitaria.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) 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". La OMS dice que la calidad de vida nos habla de "un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales del entorno" (OMS: 1994).

La salud, en segundo lugar, es definida por este organismo como el "estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades" (OMS: 1946).

Pero al ser éste un Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, el enfoque del análisis de género obliga a reinterpretar estas dos definiciones de tal forma que se tengan en cuenta aquellos factores sociales que, como el género, condicionan significativamente la salud y la calidad de vida de las mujeres y los hombres de la región.

La mayoría de las diferencias entre los sexos que existen en los procesos de salud y enfermedad, en las apreciaciones subjetivas sobre el propio bienestar e incluso en la atención sociosanitaria que se provee desde las administraciones públicas, se deben prioritariamente a cuestiones sociales atravesadas por el género. Cuando en el ámbito de la salud, por ejemplo, estas diferencias entre mujeres y hombres son "innecesarias, evitables e injustas" (OMS) se vuelven desigualdades. Es en esta cuestión, en las desigualdades de género, en la que las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha pretenden incidir a través de las actuaciones contempladas en el presente Eje, para eliminar todos aquellos obstáculos que imposibilitan el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

DESCRIPCIÓN

Tal y como muestran las definiciones abordadas anteriormente, salud y calidad de vida son dos piezas de un solo sistema. Por esta razón, los dos conceptos se sobreponen en los Objetivos y Medidas del Eje, otorgándose sentido de una forma recíproca.

Las cuestiones fundamentales que han sido recogidas a continuación tratan de englobar los factores relacionados con la mejora de la calidad de vida y la salud integral de las mujeres desde una perspectiva amplia, factible e inclusiva.

Los factores principalmente considerados son: el acceso a los recursos y servicios sociales que fomentan la calidad de vida de las mujeres, la participación de la diversidad de mujeres de Castilla-La Mancha en todos los contextos de la vida social, la transformación de los programas de asistencia médica con la incorporación del enfoque de género, la consideración específica de las necesidades de las mujeres en la atención sociosanitaria, la visibilización de la salud sexual y reproductiva de las mujeres como factor determinante en la mejora de su calidad de vida, la integración de la perspectiva de género en la comprensión de los entornos vitales y, finalmente, el entendimiento de las acciones solidarias y de la cooperación al desarrollo desde el punto de vista del análisis de género.

En definitiva, las actuaciones a desarrollar por las administraciones de la región se han querido orientar en este Eje de forma que, de manera innovadora e inclusiva, logren la mejora de la calidad de vida y salud integral de las mujeres mediante Objetivos y Medidas que respondan a las demandas legítimas de las mujeres al amparo de la legislación vigente pero que además las sitúen como sujetos activos en la sociedad, como agentes indispensables para la transformación de las desigualdades de género y la eliminación de las discriminaciones que se producen entre los sexos y entre los diferentes colectivos de un mismo sexo.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

E7OB1. Facilitar a todos los colectivos de mujeres el acceso y control de los recursos y servicios sociales, sanitarios, culturales, deportivos, científicos y medioambientales.

E7OB2. Impulsar el desarrollo de las potencialidades y creatividad de niñas y mujeres jóvenes, adultas y mayores de 65 años, como motor de desarrollo social sostenible en todos los órdenes de la vida.

E7OB3. Potenciar una visión no androcéntrica de la cultura sociosanitaria pública.

E7OB4. Otorgar especial atención política y administrativa a los programas y medidas de asistencia sociosanitaria dirigidos a las mujeres mayores y dependientes.

E7OB5. Establecer la salud sexual y reproductiva de las mujeres de Castilla-La Mancha como condición fundamental para la mejora de su calidad de vida.

E7OB6. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión, diseño, funcionamiento y desarrollo público o privado de los diversos hábitats y entornos vitales.

E7OB7. Impulsar acciones solidarias y de Cooperación al Desarrollo con perspectiva de género realizada por organismos y entidades públicas y privadas de la Región.

Objetivo estratégico

E7OB1. Facilitar a todos los colectivos de mujeres el acceso y control de los recursos y servicios sociales, sanitarios, culturales, deportivos, científicos y medioambientales.

Medidas

- E7OB1M1. Realizar estudios con enfoque de género para conocer las posibles desigualdades en el acceso a los recursos entre hombres y mujeres y entre los distintos colectivos de mujeres de la región.
- E7OB1M2. Adaptar el acceso a la información, los servicios y los recursos a las circunstancias específicas de las mujeres de la región, poniendo especial atención en las mujeres con grandes discapacidades, las mujeres inmigrantes o las mayores de 65 años.



Eje Estratégico 7

- E7OB1M3. Dotar a las mujeres de la región de las habilidades, y capacidades necesarias para definir las prioridades sobre su propia salud y sobre la mejora de su calidad de vida.
- E7OB1M4. Fortalecer las competencias, el funcionamiento, la comunicación y los recursos de las asociaciones y colectivos de mujeres castellano-manchegas y de los Centros de la Mujer locales.
- E7OB1M5. Promover el acceso de las mujeres a las actividades deportivas en condiciones de igualdad con los hombres y considerando la diversidad de mujeres que habitan en la región.

Objetivo estratégico

E7OB2. Impulsar el desarrollo de las potencialidades y creatividad de niñas y mujeres jóvenes, adultas y mayores de 65 años, como motor de desarrollo social sostenible en todos los órdenes de la vida.

Medidas

- E7OB2M1. Elaborar diagnósticos y análisis que evidencien las brechas de género en la participación de mujeres y hombres de la región y las brechas existentes entre los distintos colectivos de mujeres.
- E7OB2M2. Impulsar, a nivel autonómico, provincial y local, la representación de la diversidad de mujeres en los distintos foros de participación.
- E7OB2M3. Fomentar la accesibilidad de las estructuras de participación y las plataformas de información y conocimiento ya existentes en la región.
- E7OB2M4. Impulsar la participación de los distintos colectivos de mujeres en la planificación de las soluciones y la puesta en marcha de los programas sociosanitarios que les afectan.

Objetivo estratégico

E7OB3. Potenciar una visión no androcéntrica de la cultura sociosanitaria pública.

Medidas

- E7OB3M1. Incluir el análisis de género en la formación del personal sanitario y de los Servicios Sociales.
- E7OB3M2. Favorecer la investigación científica con enfoque de género sobre el carácter diferencial de las patologías y estados de bienestar físico, mental y social de hombres y mujeres.
- E7OB3M3. Difundir un concepto de la salud de las mujeres que evite el uso de estereotipos y la

patologización de los procesos vitales que atraviesan.

- E7OB3M4. Promover la inclusión de la perspectiva de género en las campañas de prevención de enfermedades.
- E7OB3M5. Impulsar una nueva cultura sociosanitaria que promueva la recuperación del control de las mujeres sobre su propio cuerpo.
- E7OB3M6. Establecer los mecanismos necesarios que garanticen el derecho de las mujeres a su autonomía y elección en lo relacionado con sus propios procesos vitales: maternidad, alumbramientos, interrupción voluntaria del embarazo, medicación en general y tratamientos específicos.
- E7OB3M7. Difundir entre el personal sociosanitario las buenas prácticas profesionales relacionadas con el empoderamiento de las mujeres y en materia de igualdad entre los sexos.

Objetivo estratégico

E7OB4. Otorgar especial atención política y administrativa a los programas y medidas de asistencia sociosanitaria dirigidos a las mujeres mayores y dependientes.

Medidas

- E7OB4M1. Facilitar el acceso de los servicios sociosanitarios a las mujeres en situación de dependencia del medio urbano y rural.
- E7OB4M2. Fomentar la creación de los mecanismos y estructuras necesarias que eviten el traspaso obligado de las responsabilidades de atención sociosanitaria a los núcleos familiares.
- E7OB4M3. Desarrollar actuaciones y campañas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres sobre los cuidados.
- E7OB4M4. Atender la salud física y mental de las mujeres cuidadoras en consonancia con lo establecido en la Ley de Dependencia nacional.
- E7OB4M5. Fortalecer los programas de respiro familiar que existen en la región dirigidos a las personas cuidadoras.
- E7OB4M6. Incluir en los programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores la atención a situaciones cotidianas de soledad.



Eje Estratégico 7

Objetivo estratégico

E7OB5. Establecer la salud sexual y reproductiva de las mujeres de Castilla-La Mancha como condición fundamental para la mejora de su calidad de vida.

Medidas

- E7OB5M1. Promover campañas que hagan pedagogía sobre los derechos reconocidos en la legislación española en materia de salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- E7OB5M2. Reforzar con protocolos y actuaciones específicas el cumplimiento de los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres de la región, poniendo especial atención en las mujeres jóvenes y en las mujeres con alguna discapacidad física u orgánica.
- E7OB5M3. Garantizar el acceso de todas las mujeres a la información, las prestaciones y la calidad de los servicios relacionados con la salud sexual y reproductiva incluida la interrupción voluntaria del embarazo.
- E7OB5M4. Reconocer como un bien social la maternidad y paternidad responsables y basadas en la equidad, incluyendo los diversos modelos familiares que actualmente existen en la región castellano-manchega.
- E7OB5M5. Impulsar las iniciativas que fomenten una educación afectivo-sexual basada en valores de igualdad, respeto y prácticas sexuales responsables.
- E7OB5M6. Sensibilizar sobre la prevención de las prácticas sexuales de riesgo en jóvenes y adolescentes.

Objetivo estratégico

E7OB6. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión, diseño, funcionamiento y desarrollo público o privado de los diversos hábitats y entornos vitales.

Medidas

- E7OB6M1. Incluir la perspectiva de género y el enfoque de la desigualdad múltiple en los diseños urbanísticos de la administración regional de tal manera que tengan en cuenta aspectos relativos a la seguridad, accesibilidad y diversidad en la movilidad.
- E7OB6M2. Capacitar a las organizaciones empresariales y a las asociaciones y grupos locales para que incorporen junto al enfoque de género el principio de desarrollo sostenible en sus proyectos y actividades.

Objetivo estratégico

E7OB7. Impulsar acciones solidarias y de Cooperación al Desarrollo con perspectiva de género realizada por organismos y entidades públicas y privadas de la Región.

Medidas

- E7OB7M1. Impulsar y supervisar la incorporación del enfoque de género y de las múltiples desigualdades en los proyectos de Cooperación Internacional al Desarrollo realizados desde los organismos e instituciones dependientes del Gobierno de Castilla-La Mancha.
- E7OB7M2. Promover la exigencia de realización del Informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de Cooperación al Desarrollo realizados por entidades y organizaciones de la región financiadas con fondos públicos.
- E7OB7M3. Apoyar los intercambios de experiencias y buenas prácticas para el avance de los derechos de las mujeres y el incremento de su calidad de vida entre organismos e instituciones vinculados con la Cooperación Internacional al Desarrollo y la acción solidaria.

Eje Estratégico



**Mujeres y
medio rural**

Mujeres y medio rural

Mejorar la situación de las mujeres del medio rural como motor de desarrollo de sus municipios.

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO

Castilla-La Mancha es una región fundamentalmente rural, por lo que resulta de una gran pertinencia desarrollar un Eje en el presente Plan Estratégico que se ocupe específicamente de la situación que viven las mujeres en las zonas rurales de la región y que aborde las situaciones de desigualdad y discriminación que estas sufren. Discriminaciones que vienen determinadas por un lado por haber nacido mujeres y por otro lado por vivir en territorios rurales.

Si bien son las mujeres las que se encuentran liderando los procesos de cambio y modernización de los municipios donde residen y las que impulsan su modernización, también son ellas las que se ven más afectadas por la reproducción de las desigualdades de género.

En el medio rural, aún viéndose influido por las grandes ciudades y por la globalización, los estereotipos sexistas están más arraigados que en el medio urbano y la pervivencia de los modelos familiares tradicionales provocan sobrecarga y presión a las mujeres, responsabilizándolas casi exclusivamente de las tareas domésticas y de cuidados. Además, la limitación de los servicios de asistencia dificulta su participación en la vida pública y por lo tanto en los procesos de toma de decisiones que repercuten sobre sus propias vidas. Aunque las mujeres en los municipios rurales han tenido una gran presencia en las asociaciones (de mujeres, culturales, etc.) su presencia ha sido escasa en las cooperativas agroalimentarias, en los grupos de acción local y en las organizaciones sindicales.

Por su parte, las dificultades derivadas de la falta de empleabilidad de las mujeres en las zonas rurales se convierten en uno de los motivos fundamentales de su emigración a las zonas urbanas asistiendo a una tendencia a la despoblación de los pueblos más pequeños y al envejecimiento y masculinización de la población. Al mismo tiempo, la invisibilización de las aportaciones que las mujeres han realizado en las explotaciones ganaderas o agrícolas y en las empresas familiares han normalizado la falta de reconocimiento de estos trabajos convirtiéndolos en una aportación informal y por ende, no reconocida ni social ni económicamente.

El aislamiento que ha caracterizado tradicionalmente al medio rural es uno de los factores que dificulta la calidad de vida de las mujeres de áreas rurales por lo que el impulso de las tecnologías de la información y la comunicación se presenta como una importante clave para el empleo y la participación de las mujeres.

Hay que tener presente que los cambios en la estructura poblacional de las zonas rurales están repercutiendo negativamente sobre ciertos colectivos de mujeres que se presentan como especialmente vulnerables a procesos de exclusión social. Por ello, han de tenerse en consideración a los colectivos de mujeres inmigrantes, mujeres en situación de dependencia, mujeres con discapacidad, mujeres



Eje Estratégico 8

mayores, minorías étnicas, mujeres con cargas familiares no compartidas y los conocidos como grupos de riesgo (mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual, mujeres toxicómanas, etc.), y ha de prestarse especial atención a la fragilidad de las mujeres del medio rural frente a la violencia de género, fortaleciendo tanto las estructuras de atención a las víctimas, como las acciones de prevención y sensibilización.

Por su parte, la introducción de la perspectiva de género en las políticas de desarrollo, simultaneadas con las acciones positivas y la realización sistemática de los Informes de evaluación del impacto de género de las políticas pueden ayudar a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres del medio rural castellano-manchego.

En resumen, partiendo de la constatación de las especiales dificultades que sufren las mujeres del medio rural, el presente Plan Estratégico desarrolla este Eje cuyo objeto es mejorar la calidad de vida de estas mujeres como uno de los pilares para alcanzar la igualdad entre las mujeres y los hombres de la región.

Son variados los motivos por los que muchas mujeres no quieren permanecer en los territorios rurales y esto debe alertar en los modelos de desarrollo que se llevan a cabo, de manera que los mismos sean capaces de generar un mundo rural más amable para las mujeres, en el que sus necesidades se vean satisfechas y las políticas que se promuevan tengan en cuenta sus particularidades. De esta forma se establecerá un proceso de desarrollo rural sostenido y sostenible.

Por último, a efectos de este Plan y en base a las características específicas de los territorios castellano-manchegos, se consideran municipios rurales aquellos cuya población no supere los 10.000 habitantes.

DESCRIPCIÓN

El Eje 8 del presente Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha abordará a través de sus Objetivos y Medidas la mejora de la situación de las mujeres del medio rural. Teniendo en cuenta las diferentes situaciones de discriminación que sufren las mujeres que viven o trabajan en el medio rural, se despliegan una serie de Objetivos Estratégicos donde se cruza el principio de ruralidad con el principio de igualdad. A su vez, el Eje Estratégico 8, parte de la premisa de que en el medio rural no existe un sólo modelo de mujer, sino diferentes colectivos que padecen diferentes situaciones discriminatorias o múltiples discriminaciones, por lo que los visibiliza teniendo una especial consideración hacia los mismos.

Para mejorar la situación socioeconómica de las mujeres del medio rural y aumentar su calidad de vida mediante este Eje se procuran, entre otras, medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, a reducir la brecha digital de género, a visibilizar las aportaciones de las mujeres, a fomentar su liderazgo y empleabilidad y a facilitar el acceso a los recursos y a los programas formativos. Además, se promueve la trasposición de la transversalidad de género a lo local impulsando la incorporación del enfoque de género en las estructuras municipales.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

E8OB1. Sensibilizar a la población en general sobre la situación diferencial de las mujeres del medio rural tanto en relación a los hombres como a las mujeres del medio urbano difundiendo una imagen real y positiva de las mujeres que viven y trabajan en el medio rural.

E8OB2. Promover en el ámbito rural modelos igualitarios de convivencia y relación entre los sexos que funcionen como modelos preventivos de los diversos tipos de violencia de género.

E8OB3. Fomentar la autonomía económica de las mujeres del medio rural a través de la formación y del fomento del espíritu emprendedor con el objetivo de fijar la población femenina en los municipios.

E8OB4. Propiciar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito rural incidiendo en el acceso a los recursos y el reconocimiento de su propia identidad mediante el fomento de su participación cultural, social y política.

E8OB5. Facilitar el acceso de los distintos colectivos de mujeres del ámbito rural a las tecnologías de la información incidiendo en la disminución de la brecha digital de género.

E8OB6. Incorporar la perspectiva de género en el diseño, planificación y ejecución de políticas así como en la oferta de servicios y recursos municipales, locales y/o comarcales.

E8OB7. Promover nuevos modelos de relación entre hombres y mujeres que incluyan alternativas equitativas en los usos del tiempo y nuevas formas de repartición de las actividades domésticas y familiares.



Eje Estratégico 8

Objetivo estratégico

E8OB1. Sensibilizar a la población en general sobre la situación diferencial de las mujeres del medio rural tanto en relación a los hombres como a las mujeres del medio urbano difundiendo una imagen real y positiva de las mujeres que viven y trabajan en el medio rural.

Medidas

- E8OB1M1. Elaborar estudios con datos desagregados e indicadores de género y ruralidad, así como diagnósticos de identificación de las necesidades y particulares situaciones vitales de las mujeres del medio rural y de aquellas sobre las que inciden factores de discriminación múltiple.
- E8OB1M2. Hacer visibles las aportaciones de las mujeres y de los movimientos asociativos de mujeres en el medio rural a través de plataformas de información y campañas de sensibilización.
- E8OB1M3. Sensibilizar los agentes relevantes de las zonas rurales sobre la importancia de la presencia de las mujeres en los espacios de poder y de toma de decisiones.
- E8OB1M4. Mejorar la capacitación de los agentes económicos y sociales incidiendo en la importancia de la inclusión de la perspectiva de género para el logro de un desarrollo rural sostenible.

Objetivo estratégico

E8OB2. Promover en el ámbito rural modelos igualitarios de convivencia y relación entre los sexos que funcionen como modelos preventivos de los diversos tipos de violencia de género.

Medidas

- E8OB2M1. Potenciar la formación en perspectiva y violencia de género en su sentido más amplio del personal de los grupos de desarrollo rural, el tejido empresarial y sindical, así como la clase política local.
- E8OB2M2. Desarrollar campañas de sensibilización y concienciación sobre la problemática de la violencia de género dirigidas a los distintos colectivos de mujeres y de hombres del ámbito rural, la clase política local y el personal de los servicios públicos vinculados con la detección de cualquier tipo de violencia de género y atención a las víctimas.
- E8OB2M3. Impulsar la transposición y cumplimiento de los protocolos y acuerdos regionales de coordinación institucional en la lucha contra la violencia de género al ámbito local y comarcal.
- E8OB2M4. Sensibilizar a los medios de comunicación locales para que promuevan una imagen no estereotipada de las mujeres del mundo rural.

Objetivo estratégico

E8OB3. Fomentar la autonomía económica de las mujeres del medio rural a través de la formación y del fomento del espíritu emprendedor con el objetivo de fijar la población femenina en los municipios.

Medidas

- E8OB3M1. Desarrollar campañas informativas que fomenten la cotitularidad de las explotaciones agrarias.
- E8OB3M2. Fomentar la afiliación a la Seguridad Social de las cotitulares de las explotaciones agrarias.
- E8OB3M3. Ampliar la propuesta formativa destinada a las mujeres del medio rural en base a la demanda laboral existente, a los nuevos nichos del mercado y al incremento de su presencia en profesiones tradicionalmente masculinizadas.
- E8OB3M4. Impartir formación ocupacional destinada a colectivos de mujeres rurales en riesgo de exclusión social y a colectivos de mujeres con especiales dificultades.
- E8OB3M5. Impulsar programas de empleo, con requisitos de acceso adaptados al mundo rural, que faciliten el acceso al mundo laboral de aquellas mujeres con especiales dificultades y colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social.
- E8OB3M6. Apoyar el emprendimiento de las mujeres, fomentando el autoempleo y la innovación con nuevas formas de organización del trabajo.
- E8OB3M7. Favorecer la visibilización de las mujeres empresarias y emprendedoras del medio rural como modelos de referencia y de fomento de la autonomía económica.
- E8OB3M8. Impulsar la puesta en marcha de servicios de conciliación promovidos por mujeres desempleadas como medio para el fomento de su autonomía económica y del incremento de estos servicios en las zonas rurales.
- E8OB3M9. Estimular la creación de redes empresariales de mujeres rurales para favorecer la comercialización de sus productos.
- E8OB3M10. Impulsar iniciativas empresariales de mujeres dirigidas a la diversificación del sector agrario y su orientación hacia actividades no agrarias.

Objetivo estratégico

E8OB4. Propiciar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito rural incidiendo en el acceso a los recursos y el reconocimiento de su propia identidad mediante el fomento de su participación cultural, social y política.



Eje Estratégico 8

Medidas

- E8OB4M1. Impulsar la representación de las diversas organizaciones de mujeres en los órganos directivos de los espacios de participación y de toma de decisiones locales y comarcales, mediante instrumentos como los Consejos Locales de la Mujer o de Igualdad.
- E8OB4M2. Establecer mecanismos para fortalecer la presencia de mujeres del medio rural en las estructuras de toma de decisiones de las cooperativas rurales y sociedades laborales.
- E8OB4M3. Formar a las mujeres rurales en la gestión de la política municipal, la creación de espacios de debate y reflexión y la formación en liderazgo.
- E8OB4M4. Fomentar la participación de las mujeres en las asociaciones de carácter social y cultural contribuyendo a su liderazgo y a la visibilización de demandas y necesidades específicas de las mujeres del medio rural.
- E8OB4M5. Impulsar actuaciones de capacitación de las integrantes de las asociaciones de mujeres para fomentar su incidencia en la política municipal.
- E8OB4M6. Promover la revisión de los horarios y las rutas de los servicios públicos de transporte para facilitar la movilidad de las mujeres.
- E8OB4M7. Acercar al medio rural los Servicios de Mediación y Encuentro Familiar.

Objetivo estratégico

E8OB5. Facilitar el acceso de los distintos colectivos de mujeres del ámbito rural a las tecnologías de la información incidiendo en la disminución de la brecha digital de género.

Medidas

- E8OB5M1. Ampliar la dotación de infraestructuras tecnológicas a los municipios más pequeños de la región como apoyo frente a la escasez de tiempo y de oportunidades laborales de las mujeres del medio rural.
- E8OB5M2. Incentivar a las mujeres del medio rural para que hagan uso de los recursos tecnológicos de sus municipios.
- E8OB5M3. Impulsar acciones de formación específicas en el manejo de las nuevas tecnologías para mujeres del medio rural, atendiendo las necesidades específicas de aquellos colectivos que requieran una atención especial como son las mujeres mayores y las mujeres con discapacidad.
- E8OB5M4. Optimizar la existencia de servicios públicos locales tecnológicos en la promoción de recursos vinculados a la igualdad de género.
- E8OB5M5. Fomentar la creación de espacios y redes de comunicación virtuales entre los

diferentes colectivos de mujeres del medio rural.

- E8OB5M6. Realizar la evaluación del impacto de género de los recursos, medidas aplicadas y servicios ofertados en materia de nuevas tecnologías desde las instituciones públicas del ámbito rural.
- E8OB5M7. Adecuar los medios y recursos disponibles a las capacidades de acceso a las tecnologías de la información de los distintos colectivos de mujeres rurales.

Objetivo estratégico

E8OB6. Incorporar la perspectiva de género en el diseño, planificación y ejecución de políticas así como en la oferta de servicios y recursos municipales, locales y/o comarcales.

Medidas

- E8OB6M1. Establecer protocolos necesarios para los Centros de la Mujer para que realicen sus funciones de asesoramiento, orientación e información desde una perspectiva que tenga en cuenta las discriminaciones múltiples que sufren las mujeres en el medio rural.
- E8OB6M2. Afianzar la función de los Centros de la Mujer en las zonas rurales como agentes promotores de la igualdad e impulsores del enfoque de género en el Desarrollo Local.
- E8OB6M3. Desarrollar reglamentariamente la puesta en marcha de un Censo voluntario de mujeres que viven en el medio rural como mecanismo facilitador de información y de asesoramiento.
- E8OB6M4. Incorporar la creación de mesas sectoriales en materia de igualdad de género en los Grupos de Desarrollo rural.
- E8OB6M5. Impulsar la elaboración de los Presupuestos municipales desde la perspectiva de género.
- E8OB6M6. Fomentar la creación y mantenimiento de las unidades de género en medio rural como servicios que impulsen la aplicación del enfoque de género en las políticas locales.
- E8OB6M7. Favorecer la inclusión del enfoque de género en los proyectos de desarrollo rural de los Grupos de Acción Local y de las Agrupaciones de Desarrollo.
- E8OB6M8. Desarrollar las redes de intercambio entre mujeres del mundo urbano y mujeres del mundo rural.



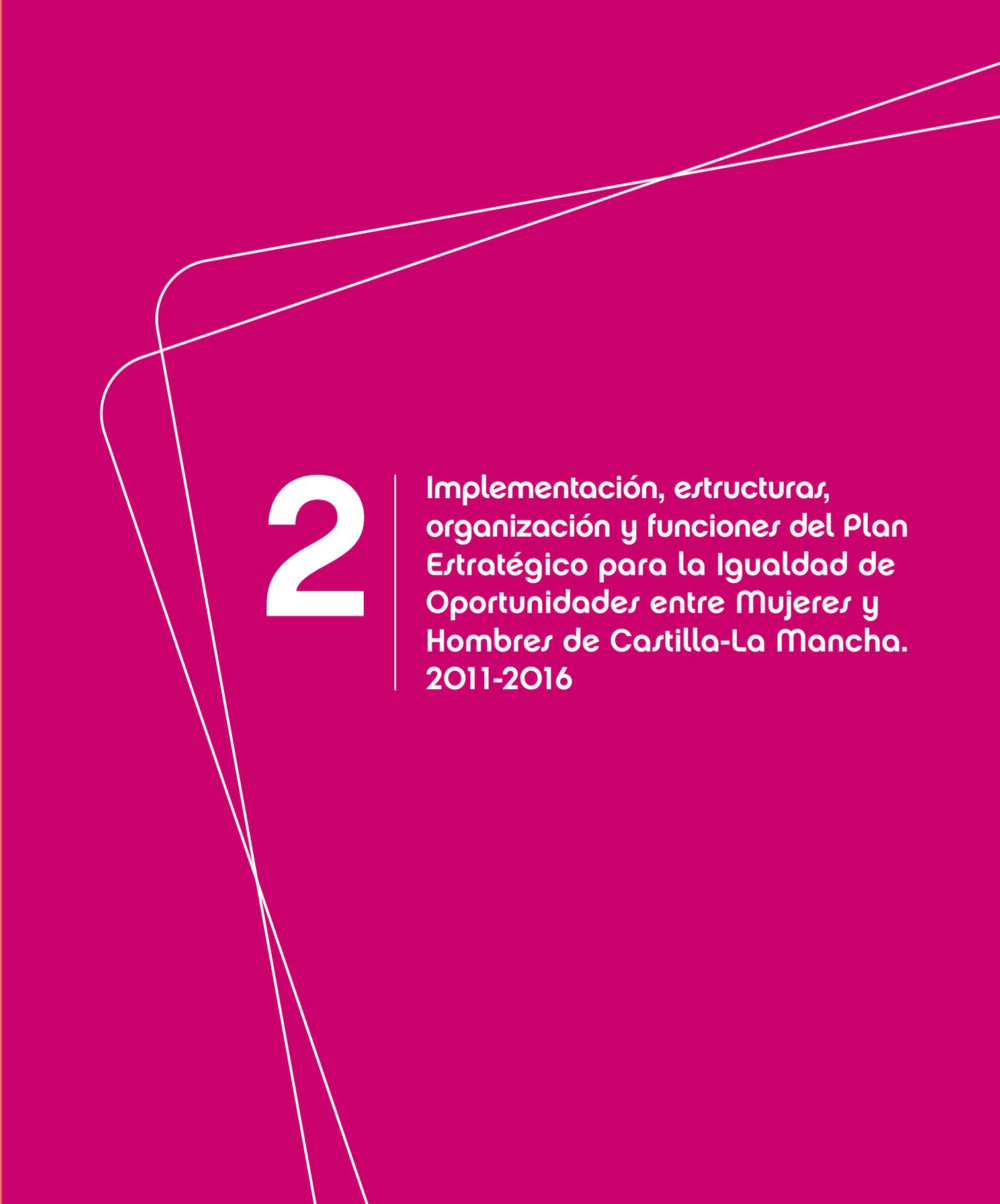
Eje Estratégico 8

Objetivo estratégico

E8OB7. Promover nuevos modelos de relación entre hombres y mujeres que incluyan alternativas equitativas en los usos del tiempo y nuevas formas de repartición de las actividades domésticas y familiares.

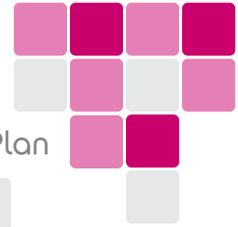
Medidas

- E8OB7M1. Realizar campañas de sensibilización y formación sobre los recursos existentes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral accesibles para las mujeres y los hombres en el medio rural.
- E8OB7M2. Impulsar la difusión de una imagen que valore la importancia de las responsabilidades familiares y de cuidado para la sostenibilidad humana, con el fin de aumentar la implicación de los hombres del medio rural en este sentido.
- E8OB7M3. Detectar las necesidades específicas relacionadas con la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de los distintos colectivos de mujeres rurales.
- E8OB7M4. Realizar análisis de género de los programas existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de su impacto en el medio rural.
- E8OB7M5. Incrementar los recursos de conciliación disponibles para las mujeres y los hombres en el ámbito rural, adaptándolos a la diversidad de demandas que pudieran existir según los distintos colectivos, poniendo especial atención en los relacionados con la dependencia.
- E8OB7M6. Fomentar la utilización de los recursos y servicios de conciliación de la vida familiar y de la vida laboral por parte de los hombres de las zonas rurales.

The background is a solid red color. Overlaid on this are several thin, white, curved lines that create a sense of movement and depth. One line starts from the top right and curves towards the center. Another line starts from the top left and curves towards the center. A third line starts from the bottom left and curves upwards. These lines intersect and create a dynamic, abstract composition.

2

Implementación, *estructuras,*
organización y *funciones* del Plan
Estratégico para la Igualdad de
Oportunidades entre *Mujeres* y
Hombres de Castilla-La Mancha.
2011-2016



2. Implementación, estructuras, organización y funciones del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. 2011-2016

EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA

El Plan Estratégico para de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (en adelante PEICLM) es el instrumento empleado para articular y definir las prioridades del Gobierno regional en materia de igualdad entre mujeres y hombres tal y como establece el artículo 12 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha:

"El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, que será aprobado por el Consejo de Gobierno, es el instrumento del que se valdrán las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha 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 esta Ley."

En el PEICLM quedan establecidos las líneas o ejes de trabajo estratégicos para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha así como los objetivos específicos de cada uno de ellos y las medidas requeridas para llevar a cabo la intervención pública en las cuestiones indicadas.

El presente PEICLM ha sido diseñado con una vocación transformadora de la realidad, tratando de intervenir en ella mediante la aplicación de proyectos viables y eficaces. Consecuentemente, se ha realizado una estimación del tiempo en el que las metas fijadas van a producirse en la realidad sobre la que se pretenden actuar. Así, la temporalidad para la ejecución del Plan se ha tratado de definir en función de las posibilidades reales de operatividad de los objetivos.

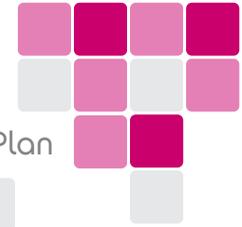
De esta manera, mientras el PEICLM tiene un periodo de validez global de 6 años desde su aprobación, este periodo queda dividido en 2 Planes de Acción trienales. Esta planificación de la temporalidad permite que una vez ejecutado el primer Plan de Acción se pueda realizar una valoración de los objetivos en relación con las actuaciones implementadas y, en caso necesario, llevar a cabo un replanteamiento de lo establecido en el Plan Estratégico. De forma complementaria, cada uno de los 2 Planes de Acción se verá acompañado de un procedimiento de seguimiento que permitirá determinar el progreso de las actuaciones ejecutadas y adoptar las decisiones oportunas para la reorientación de las mismas.



DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRUCTURAS Y ORGANISMOS DE GESTIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO

Para la puesta en marcha del PEICLM se requiere de una serie de estructuras y organismos implicados en su implementación y su seguimiento. Por el planteamiento en su diseño y por no ser un Plan exclusivo del Organismo de igualdad de la Comunidad si no de una estratégica política en materia de igualdad del conjunto Gobierno regional, el PEICLM requiere de la participación coordinada de muchos agentes y estructuras a diferentes niveles: consejerías y organismos regionales e instituciones municipales.

A continuación se relacionan los organismos que desempeñan funciones relevantes para la implementación y seguimiento del PEICLM. Algunos de estos organismos ya están creados y otros serán resultado de la propia implementación de la política de igualdad de Gobierno regional.



| ORGANISMOS VINCULADOS CON EL PEICLM | |
|--|--|
| Implementación | Seguimiento |
| Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer Comisión Interconsejerías Consejo Regional de la Mujer Unidades para la Igualdad de Género Comisión de Igualdad Centro de Estudios e Investigaciones de la Igualdad de Género Defensor del Pueblo Centros de la Mujer La Universidad de Castilla-La Mancha Consejo Escolar de Castilla-La Mancha | Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer Comisión Interconsejerías Consejo Regional de la Mujer Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha. Consejos Locales de la Mujer Centros de la Mujer Consejo Escolar de Castilla-La Mancha |

- **Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha**

Es el órgano que, de forma colegiada y bajo la autoridad del Presidente del Gobierno regional, dirige la acción política y administrativa de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha cuya composición y competencias quedan establecidas en la Ley 11/2003, de 25 de septiembre de 2003, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha. El Consejo de Gobierno es el responsable de:

- Aprobar el plan general de actuación del Gobierno regional, que posteriormente se ejecuta a través de cada Consejería.
- Aprobar los proyectos de Ley que envía a las Cortes y aprobar los decretos elaborados por cada Consejería.

- Acordar el nombramiento de los altos cargos de la Administración autonómica.
- Administrar y conservar el patrimonio de la Comunidad Autónoma.

Como responsable de la aprobación de todas las Leyes, Planes y disposiciones de carácter general el Gobierno regional es el organismo responsable de la aprobación del PEICLM y de los Planes de Acción trienales.

• Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

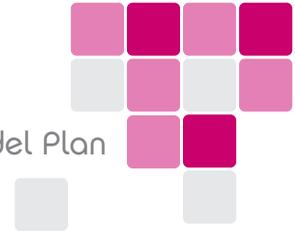
Organismo autónomo, con personalidad jurídica propia, fue creado mediante la *Ley 22/2002 de 21 de noviembre*. Al estar ubicado en la Administración regional, su existencia supone el reconocimiento del papel central y transversal que han de jugar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la región. Desde junio de 2010, las competencias de igualdad en Castilla-La Mancha las asume la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud.

Tras la aprobación de la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha* se modifica la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha asumiendo este las siguientes y nuevas competencias:

- Impulsar las actuaciones ejecutivas de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, elaborar planes estratégicos de igualdad, coordinar las unidades de género y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas por la citada ley.
- Elaborar cada tres años el informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- Dirigir el Centro de Estudios e Investigación de Igualdad de Género.
- Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación para tramitar sus reclamaciones por discriminación por razón de sexo.
- Realizar y publicar informes independientes, así como formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación por razón de sexo.
- Asesorar e informar a la autoridad laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el Instituto de la Mujer es el organismo encargado de elaborar el presente Plan Estratégico de Igualdad puesto que es la institución responsable del diseño y promoción de las actuaciones del Gobierno regional en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Es por tanto el planificador de la política de género de la Región.

En relación con el PEICLM, el Instituto de la Mujer liderará las tareas de diseño, seguimiento, asesoramiento en su implementación al resto de organismos implicados en su ejecución, fomento de coordinación interinstitucional y seguimiento y evaluación.



• Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer

Creado por el decreto 252/2003, de 29 de julio, por el que se regula la organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, es el órgano superior de planificación y programación del Instituto de la Mujer. Está integrado por los siguientes miembros:

Presidencia, que es la persona titular de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Vicepresidencia, que es la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer.

Vocales: Una persona con rango al menos de Director/a General, en representación de cada una de las Consejerías que integran la Administración regional y cuatro personas de acreditada trayectoria a favor de la igualdad de los derechos entre ambos sexos.

Secretaría desempeñada por un/a empleado/a público del Instituto de la Mujer.

Por la importancia de su composición, como de sus funciones en materia de asesoramiento, coordinación institucional e impulso de las políticas de igualdad, el Consejo de Dirección respecto del PEICLM cumplirá funciones de impulso y seguimiento de su ejecución.

• Consejo Regional de la Mujer

Es un órgano de consulta y participación auspiciado por el Instituto de la Mujer en el que se encuentran representadas entidades y organizaciones de diversa naturaleza. Sus funciones quedan definidas en el decreto 252/2003, de 29 de julio, por el que se regula la organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. El Consejo Regional de la Mujer está presidido por la Directora del Instituto de la Mujer y asistido por el secretario o la secretaria del Consejo de Dirección.

A través de 34 vocalías están representadas:

- Las asociaciones de mujeres
- Los ayuntamientos
- La Administración autonómica
- Las organizaciones sindicales
- Los partidos políticos con representación en las Cortes de Castilla-La Mancha
- Las empresarias
- La Confederación de Asociaciones de Vecinos
- La Universidad de Castilla-La Mancha

- El Consejo de la Juventud.
- La Confederación Regional de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnas y Alumnos.
- El Consejo Escolar de Castilla-La Mancha.

Entre sus actividades, el Consejo Regional de la Mujer 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, por lo que es un estructura altamente pertinente para el impulso y seguimiento del PEICLM.

• **Comisión Interconsejerías**

Es una Comisión de trabajo constituido para la elaboración del PEICLM. En él quedan representadas cada una de las Consejerías de la Junta de Castilla-La Mancha a través de personas competentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres vinculadas a cada una de las áreas del Gobierno regional. De la Comisión Interconsejerías surgen propuestas y directrices para trabajar en materia de igualdad de género en la región y es la estructura adecuada para acometer el seguimiento de la efectividad de las medidas y del alcance de los objetivos del PEICLM. Por su composición con representación de cada una de las Consejerías que conforman la Administración regional de Castilla-La Mancha, tienen un papel importante en el impulso de la implementación del Plan Estratégico de Igualdad.

• **Unidades para la Igualdad de Género**

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha establece la existencia de una Unidad de Igualdad de Género en cada una de las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Las Unidades de Igualdad serán las responsables de promover la efectiva transversalidad de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la realidad y la planificación de acciones públicas que dependan de ese departamento.

Como estructuras responsables de impulsar la transversalidad de género en sus áreas de actuación y promover en otras entidades con las que colabore la aplicación del principio de igualdad, y tal y como dictamina la Ley de Igualdad, las Unidades de Género serán las estructuras encargadas de impulsar la aplicación del PEICLM.



- **Comisión de Igualdad**

Definida su creación por la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, este organismo, dependiente de la Consejería con competencias en materia de Economía y Hacienda, estará integrado paritariamente por representantes de la mencionada Consejería y del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Las competencias de la Comisión de Igualdad son:

- a) Emitir el Informe de impacto de género al anteproyecto de ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma.
- b) Impulsar y fomentar la preparación de los presupuestos de cada Consejería con perspectiva de género.
- c) Colaborar con las diversas Consejerías, empresas y organismos públicos dependientes para que incorporen la perspectiva de género a la planificación económica

Por sus competencias, la Comisión de Igualdad tienen funciones de implantación del PEICLM vinculadas a la elaboración de los Presupuestos con perspectiva de género.

- **Centro de Estudios e Investigaciones de la Igualdad de Género**

Este organismo definida su creación en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha será constituido mediante el impulso del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

El Centro de Estudios e Investigaciones de la Igualdad de Género será el responsable, según lo fijado en el PEICLM, de analizar y realizar estudios e investigaciones para hacer visibles las discriminaciones por razón de sexo, evaluar las políticas de igualdad y promover estrategias y medidas para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la región. Es por tanto un organismo adecuado para realizar actuaciones de seguimiento del PEICLM.

- **Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha**

El Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha es la Institución comisionada de las Cortes Regionales, cuyo/a titular es designado/a por éstas para la protección y defensa de los derechos y libertades, individuales y colectivas, comprendidos en el título primero de la Constitución y el artículo 4 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, a cuyo efecto velará por la tutela del ordenamiento jurídico

propio de Castilla-La Mancha y de su Estatuto de Autonomía.

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha establece que el Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha es la institución garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones de las Administraciones públicas castellano-manchegas y que en el informe anual que remite a las Cortes deberá tener un capítulo específico dedicado a la igualdad de género, en el que se recogerá la actividad que desarrolle, como institución comisionada por las Cortes Regionales, para supervisar las actuaciones de las Administraciones públicas en cumplimiento de sus competencias sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo.

Por la importancia social y política de esta institución, el Defensor del Pueblo cumple un papel relevante en la implementación de actuaciones que le conciernen respecto del PEICLM y de seguimiento de la ejecución del mismo.

- **Consejos Locales de la Mujer**

Los Consejos Locales de la Mujer son organismos impulsados por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha a fin de dar respuesta a la coordinación y colaboración con las entidades locales para lograr la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida. El Instituto de la Mujer, mediante el fomento de la creación de los Consejos Locales de la Mujer, establece así medidas concretas que favorezcan la participación y la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política de Castilla-La Mancha fomentando el asociacionismo entre las mujeres de la Región.

Los Consejos Locales de la Mujer son órganos locales de representación, participación, consulta y asesoramiento en los temas referidos a la defensa de los derechos de las mujeres y al impulso y desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres en los municipios de Castilla-La Mancha. En los Consejos Locales de la Mujer las asociaciones de mujeres representadas participan en la planificación de las políticas públicas de igualdad para su ejecución y evaluación. Son órganos importantes a nivel local para el seguimiento en la ejecución de las actuaciones del PEICLM.

- **Centros de la Mujer**

Constituyen una red de servicios municipales que ofrecen información, orientación y asesoramiento a las mujeres de Castilla-La Mancha, en materia laboral y empresarial, derechos fundamentales, salud y servicios sociales.



La Ley 5/2001, de 17 de mayo, para la prevención de los malos tratos y protección a las mujeres maltratadas supuso un importante impulso en el crecimiento de la Red de Centros de la Mujer de Castilla-La Mancha obligando a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a dotar de un Centro de la Mujer a todos los municipios o mancomunidades de más de 5.000 habitantes con el objetivo de garantizar la asistencia jurídica y psicológica a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten.

Los Centros de la Mujer dan asistencia y servicio a la práctica totalidad de las mujeres de Castilla-La Mancha. Por su extensión, competencias y cercanía a la población son organismos altamente pertinentes para el apoyo en la implementación de las actuaciones del PEICLM a nivel municipal, fomentando la coordinación interinstitucional y la puesta en marcha las actuaciones orientadas a la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en todas las áreas del ámbito municipal.

Además es importante su función en el seguimiento de la eficacia del PEICLM.

- **La Universidad de Castilla-La Mancha**

La Universidad de Castilla-La Mancha, dentro del respeto a la autonomía Universitaria, deberá impulsar y vigilar el cumplimiento de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres y de fomento de la perspectiva de género que le concierne a la vez que promoverá la coordinación con otros organismos vinculados a la implementación del PEICLM.

- **Consejo Escolar de Castilla-La Mancha**

Órganos consultivo y de asesoramiento del Gobierno regional y órgano de participación de la sociedad castellano-manchega en la programación en materia de educación al que le corresponde impulsar y velar por el cumplimiento de las actuaciones que en materia de igualdad de género y de implementación del enfoque de género se realizan en el ámbito educativo recogidas en el PEICLM. Además, realizará actuaciones de seguimiento de las iniciativas adoptadas para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres según lo contemplado en el PEICLM.

RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA

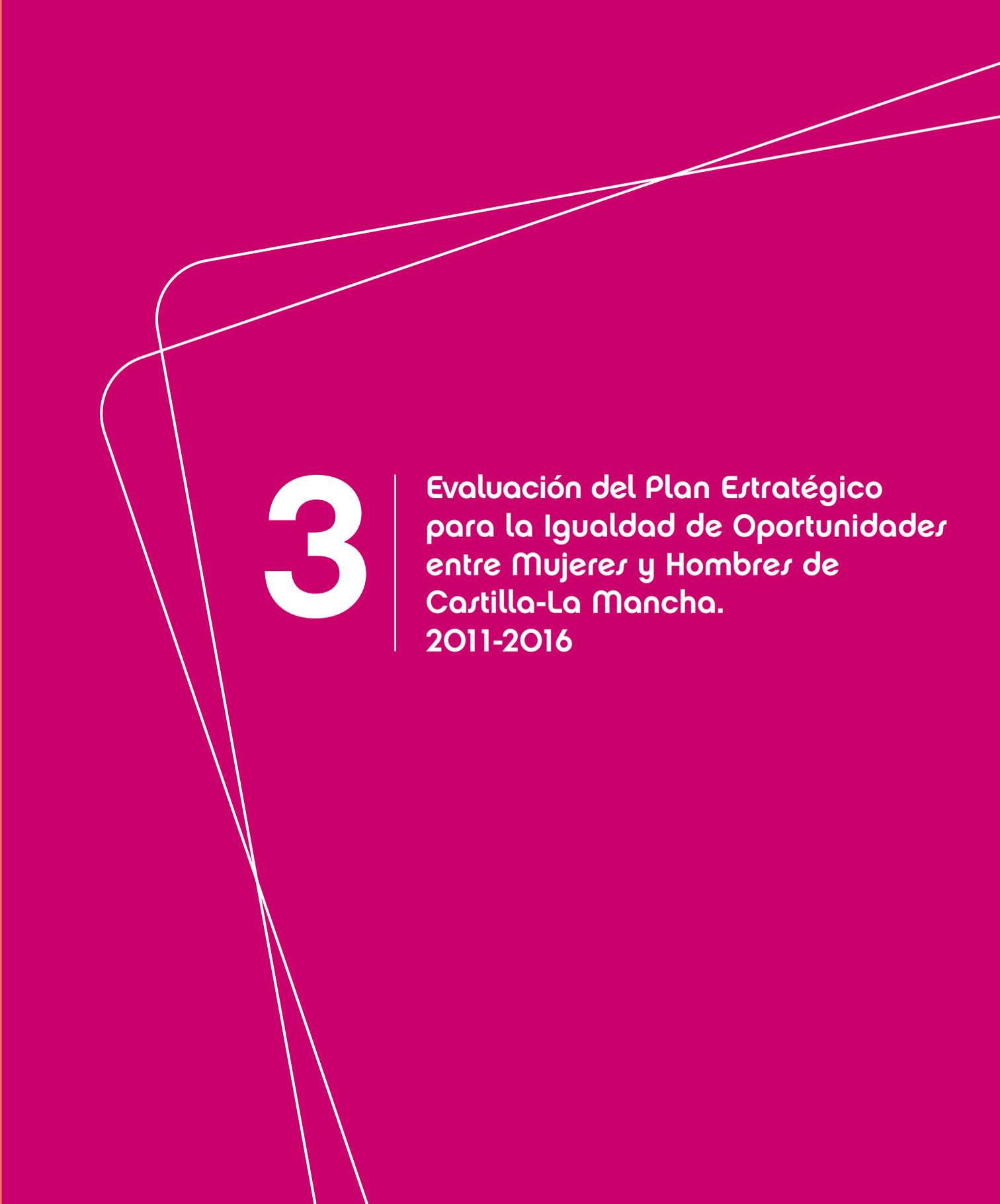
Para que se alcancen los objetivos del PEICLM es imprescindible contar con buenos mecanismos que permitan la evaluación del cumplimiento de los objetivos relacionados con la promoción la igualdad de género. Ello exige dejar claras las funciones y responsabilidades, y realizar un seguimiento y una supervisión adecuados. En este sentido, este apartado pone de manifiesto el compromiso que adquiere cada agente en el periodo de ejecución del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2011-2016) además de los ya descritos en el apartado anterior.

Todo el personal de la Administración regional de Castilla-La Mancha debe promover la igualdad entre mujeres y hombres, integrando este aspecto en su trabajo.

Todos los equipos directivos de las Consejerías de la Junta de Comunidades, incluido el personal directivo de las delegaciones provinciales y de los organismos adscritos a la Administración regional, son responsables y deben dar cuenta de la puesta en práctica y aplicación de la política prevista en este Plan Estratégico de Igualdad.

El Instituto de la Mujer como organismo especialista en Igualdad de Género del Gobierno regional, así como la Red de Centros de la Mujer, las Unidades de Género, los Consejos locales y regionales de la mujer o igualdad en su conjunto, prestarán apoyo y asesoramiento respecto de cómo incorporar la perspectiva de género, y de otros asuntos relativos a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el marco del PEICLM la Administración regional trabajará conjuntamente con otros organismos, entidades, agentes sociales, instituciones académicas, etc. en materia de igualdad de género, con el fin de que estas entidades incorporen internamente la igualdad de género y sean capaces de responder a los retos y responsabilidades que les asigna el PEICLM. El Instituto de la Mujer supervisará con regularidad el funcionamiento de la Administración en relación a la ejecución y los resultados del Plan Estratégico a través de un Plan de evaluación y seguimiento previsto en este documento.

The background is a solid red color. Several thin, white, curved lines are drawn across the page, starting from the top right and moving towards the bottom left, creating a sense of movement and depth. One line is particularly prominent, curving around the text area.

3

**Evaluación del Plan Estratégico
para la Igualdad de Oportunidades
entre Mujeres y Hombres de
Castilla-La Mancha.
2011-2016**

3. Evaluación del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. 2011-2016

LA EVALUACIÓN DEL PLAN: INTRODUCCIÓN

La Evaluación de las políticas públicas es una fase imprescindible del ciclo de las políticas que informa sobre los resultados de las actuaciones y de los modos de gestión a sus diferentes niveles.

La evaluación del PEICLM requiere de un alto grado de coordinación interinstitucional en diferentes direcciones. A nivel horizontal, la coordinación para la evaluación debe realizarse entre organismos y entidades regionales de diferente naturaleza y competencias. A nivel vertical, la coordinación para la evaluación de la política se refiere a las relaciones que se establecen entre los niveles autonómico y local, ya que el nivel de implementación compromete a diferentes ámbitos y niveles.

Por ello, en la evaluación debe quedar claramente definido qué es lo que se pretende analizar (objetivos de la evaluación), cuándo hacerlo (momentos de la evaluación) y cómo medirlo (indicadores para la evaluación).

¿Qué? : Objetivos de la evaluación

El objeto de realizar una evaluación del PEICLM es poder valorar:

- El nivel de cumplimiento de las actuaciones comprometidas y su validez para la consecución de los objetivos definidos
- La detección de las debilidades de la estrategia política respecto a las medidas definidas para el alcance de los objetivos
- El nivel de cumplimiento de la estrategia
- El impacto sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres de Castilla-La Mancha
- Las dificultades encontradas en los organismos y entidades responsables de su implementación y en la coordinación requerida para su ejecución

¿Cuándo?: Momentos para la evaluación

La evaluación puede producirse a lo largo del proceso, lo que se refiere al seguimiento, y al final del periodo de ejecución, lo que se conoce como evaluación final. Estos dos momentos de la evaluación

tienen el mismo fin: identificar los aspectos de mejora de las políticas públicas para dotarlas de mayor calidad. No obstante, cada uno de ellos debe estar basado en sus propios indicadores y sirve para precisar las posibles actuaciones de mejora y rectificaciones que deberán guiar o la reorientación del PEICLM tras su primer Plan de Acción o la posterior planificación y puesta en marcha de una nueva estrategia de igualdad.

LA EVALUACIÓN DEL PLAN: EL SEGUIMIENTO

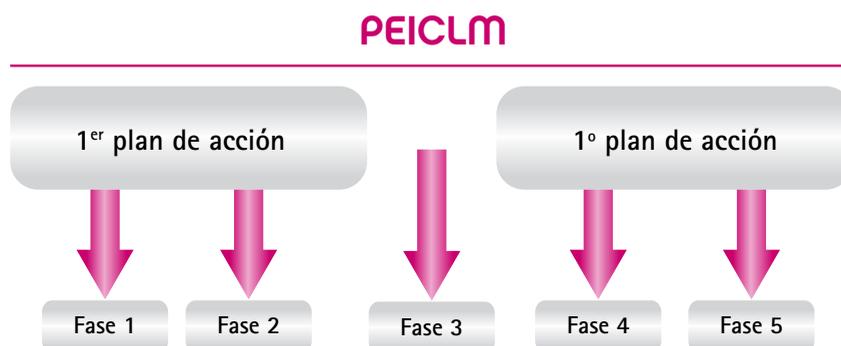
Lo que se denomina seguimiento del PEICLM es la evaluación que se realiza a lo largo del proceso de implementación de la estrategia y ofrece una valoración continua y permanente acerca de la ejecución de las medidas de los Planes de Acción.

Durante el periodo de ejecución del PEICLM es necesario realizar la evaluación de seguimiento ya que esta permite valorar:

- la puesta en marcha de las medidas comprometidas
- el avance en el logro de los objetivos planteados a través de las medidas puestas en marcha
- la identificación de las dificultades para reorientar las posibles disfunciones o corregir posibles desviaciones que permitan potenciar los resultados esperados

La metodología para realizar el seguimiento del PEICLM de evaluación necesariamente combina técnicas tanto cualitativas como cuantitativas con el fin de poder contar con información de diferente naturaleza que haga más rico el proceso de valoración.

El proceso de seguimiento del PEICLM se divide en cinco fases como se indica en el siguiente gráfico:



A continuación se detallan cada una de estas fases estableciendo su temporalización, fuentes de información y resultado de la evaluación.

- **Seguimiento Primer Plan de Acción**

FASE 1: De seguimiento del Primer Plan de Acción

Temporalización: último trimestre de 2011

Evaluación de seguimiento de la ejecución del Primer Plan de Acción. Durante esta evaluación se pretende obtener información sobre cómo se está poniendo en práctica el PEICLM, qué resultados se están obteniendo y con qué dificultades se está encontrando en su ejecución.

Para ello se analizarán:

- Las actuaciones comprometidas y no ejecutadas
- Las actuaciones comprometidas para el 2012; valoración sobre el cumplimiento de su ejecución o sobre si sufrirá modificaciones
- Las nuevas actuaciones previstas

Se utilizarán las siguientes fuentes de información:

- Reunión Comisión Interconsejerías
- Fichas de recogida de información del Instituto de la Mujer sobre las actuaciones del PEICLM ejecutadas por las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Resultado: Informe de seguimiento (resultados de la reunión + análisis datos fichas)

Elaboración del Informe: Primer trimestre de 2012

Durante el periodo de ejecución 2011-2012 el Instituto de la Mujer mantendrá contacto con la Comisión Interconsejerías pudiendo convocar reuniones extraordinarias con el fin de facilitar el seguimiento y asegurar el buen funcionamiento en la implementación del PEICLM

FASE 2: De seguimiento del Primer Plan de Acción

Temporalización: último trimestre de 2012

Segundo momento de la evaluación de seguimiento de la ejecución del Primer Plan de Acción. Durante esta evaluación se pretende obtener información los resultados se están obteniendo y con qué dificultades se está encontrando el PEICLM en su segundo año de ejecución.

Para ello se analizarán:

- Las actuaciones comprometidas y no ejecutadas
- Las actuaciones comprometidas en el 2013; valoración sobre el cumplimiento de su ejecución o sobre si sufrirá modificaciones
- Las nuevas actuaciones previstas

Se utilizarán las siguientes fuentes de información:

- Reunión Comisión Interconsejerías
- Fichas de recogida de información del Instituto de la Mujer sobre las actuaciones del PEICLM ejecutadas por las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Resultado: Informe de seguimiento (resultados de la reunión + análisis datos fichas)

Elaboración del Informe: Primer trimestre de 2013

Durante el periodo de ejecución 2012-2013 el Instituto de la Mujer mantendrá contacto con la Comisión Interconsejerías pudiendo convocar reuniones extraordinarias con el fin de facilitar el seguimiento y asegurar el buen funcionamiento en la implementación del PEICLM.

FASE 3: Evaluación intermedia del PEICLM

Temporalización: Último trimestre de 2013 y primer trimestre 2014

Evaluación de seguimiento a realizar tras la ejecución del Primer Plan de Acción. Durante esta evaluación se pretende obtener información sobre la ejecución del primer periodo de vigencia del PEICLM, qué resultados se han obtenido y con qué dificultades se está encontrando, pero además se trata de conocer los efectos que sobre la población están teniendo las medidas del Plan para lo que se requiere de la participación de la población beneficiaria y de agentes clave en la implementación del PEICLM

Para ello se analizarán:

- El nivel de cumplimiento de las actuaciones comprometidas
- Las dificultades encontradas en el proceso
- Los efectos sobre la población beneficiaria

Se utilizarán las siguientes fuentes de información:

- *Programa informático de seguimiento de los Planes de Acción Trienales y Evaluación del Plan Estratégico (se recogen fichas con información referida a las actuaciones eje con fichas con que cuenta el Instituto de la Mujer)*

- *Memoria Anual del Instituto de la Mujer*
- *Informe Anual de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de prevención de malos tratos y de protección a mujeres maltratadas.*
- *Memoria anual sobre las actuaciones de los Centros de la Mujer resultado de las Comisiones de Seguimiento conformadas por personal de la delegación del Instituto de la Mujer, personal del Centro de la Mujer, y en su caso, de la Administración local.*
- *Informe trienal sobre la aplicación de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.*
- *SIEM (Sistema de Información de Expedientes de Mujer) donde vuelcan información los Centros de la Mujer y la red de recursos de atención de atención a mujeres víctimas de violencia de género.*
- Reunión de la Comisión Interconsejerías.
- Grupos de discusión compuestos por agentes clave.

Durante este momento de la evaluación se requiere del análisis de todas aquellas fuentes de recogida de información de la que se pueda obtener una valoración de PEICLM. Además es fundamental la participación de los agentes implicados en el desarrollo del PEICLM representados en las diferentes entidades y organismos. Por otro lado, se necesita de la participación de las personas a las que se dirigen las medidas recogidas en la estrategia, de manera que de la participación de todos ellos se pueda rescatar información de utilidad para realizar el seguimiento. El objetivo es que se examine el progreso e impacto del Plan Estratégico en este momento de ejecución finalizado el 1^{er} Plan de Acción.

Los agentes implicados, en su valoración establecen la viabilidad de los objetivos planteados. A continuación se detallan algunos de estos agentes clave para la evaluación.

- Representantes de las entidades u organismos responsables del impulso y la ejecución de las diferentes medidas
- Asociaciones de mujeres
- Representantes de organizaciones sociales
- Usuarías y usuarios de los programas
- Personal técnico de los Centros de la Mujer
- Personas beneficiarias de las medidas

Resultado: Informe de evaluación intermedio

Elaboración del Informe: Primer trimestre de 2014

Durante el periodo de ejecución 2013-2014 el Instituto de la Mujer mantendrá contacto con la Comisión

Interconsejerías pudiendo convocar reuniones extraordinarias con el fin de facilitar el seguimiento y asegurar el buen funcionamiento en la implementación del PEICLM

- **Seguimiento Segundo Plan De Acción**

FASE 4: De seguimiento del Segundo Plan de Acción

Temporalización: último trimestre de 2014

Evaluación de seguimiento de la ejecución del Segundo Plan de Acción. Durante esta evaluación se pretende obtener información sobre cómo se está poniendo en práctica el PEICLM en su primer año de ejecución del Segundo Plan de Acción, qué resultados se están obteniendo y con qué dificultades se está encontrando en su ejecución.

Para ello se analizarán:

- Las actuaciones comprometidas y no ejecutadas
- Las actuaciones comprometidas en el 2015; valoración sobre el cumplimiento de su ejecución o sobre si sufrirá modificaciones
- Las nuevas actuaciones previstas

Se utilizarán las siguientes fuentes de información:

- Reunión Comisión Interconsejerías
- Fichas de recogida de información del Instituto de la Mujer sobre las actuaciones del PEICLM ejecutadas por las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Resultado: Informe de seguimiento (resultados de la reunión + análisis datos fichas)

Elaboración del Informe: Primer trimestre de 2015

Durante el periodo de ejecución 2014-2015 el Instituto de la Mujer mantendrá contacto con la Comisión Interconsejerías pudiendo convocar reuniones extraordinarias con el fin de facilitar el seguimiento y asegurar el buen funcionamiento en la implementación del PEICLM

FASE 5: De seguimiento del Segundo Plan de Acción

Temporalización: último trimestre de 2015

Segundo momento de la evaluación de seguimiento de la ejecución del Segundo Plan de Acción. Durante esta evaluación se pretende obtener información de los resultados que se están obteniendo y con qué dificultades se está encontrando el PEICLM en su segundo año de ejecución.

Para ello se analizarán:

- Las actuaciones comprometidas y no ejecutadas
- Las actuaciones comprometidas en el 2016; valoración sobre el cumplimiento de su ejecución o sobre si sufrirá modificaciones
- Las nuevas actuaciones previstas

Se utilizarán las siguientes fuentes de información:

- Reunión Comisión Interconsejerías
- Fichas de recogida de información del Instituto de la Mujer sobre las actuaciones del PEICLM ejecutadas por las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Resultado: Informe de seguimiento (resultados de la reunión + análisis datos fichas)

Elaboración del Informe: Primer trimestre de 2016

Durante el periodo de ejecución 2015-2016 el Instituto de la Mujer mantendrá contacto con la Comisión Interconsejerías pudiendo convocar reuniones extraordinarias con el fin de facilitar el seguimiento y asegurar el buen funcionamiento en la implementación del PEICLM

LA EVALUACIÓN DEL PLAN: VALORACIÓN DE RESULTADOS

Temporalización: dos primeros trimestres de 2017

Resultado: Informe de evaluación de resultados

Elaboración del Informe: Tercer trimestre de 2017

La evaluación final tiene por objetivo primordial la valoración exhaustiva y global de la ejecución del conjunto del PEICLM, de tal manera que se puedan contemplar dos aspectos específicos:

- a) Los resultados que han generado las actuaciones del PEICLM llevadas a cabo.
- b) Los aspectos relacionados con la ejecución del PEICLM a diferentes niveles: recursos técnicos, recursos económicos, equipos humanos y cronograma.

Los datos empleados responderán tanto a criterios cuantitativos como cualitativos, considerando la importancia de la complementariedad de los métodos de análisis para evaluar los resultados del Plan: junto a la pura cuantificación de los hechos sociales se pretenderán valorar también las percepciones

y opiniones de los colectivos implicados en el PEICLM.

Según se midan unas u otras cuestiones, la representación cuantitativa de los datos adquirirá una u otra forma. Cuando se trate de evaluar los resultados de la estrategia con respecto a la situación de las mujeres y los hombres de Castilla-La Mancha, por ejemplo, se emplearán representaciones cuantitativas de los indicadores en forma de brecha de género, índice de distribución, índice de concentración o índice de feminidad. Cuando lo que se evalúe no sea la situación de las personas o las transformaciones en las desigualdades, la representación de los datos se hará de distinta manera, cuantificándose los hechos de forma directa.

Todos los indicadores empleados, no obstante, cualquiera que sea su forma de representación cuantitativa, son indicadores de género en tanto que miden, de una u otra forma, los resultados del PEICLM con un enfoque sensible al sistema de sexo-género.

- **Estructura**

Para el diseño de este aspecto de la evaluación se ha procedido de la siguiente manera: en primer lugar, cuatro preguntas básicas orientan el procedimiento; en segundo lugar, se identifican claramente los posibles aspectos que pueden ser medidos a partir de las preguntas mencionadas; en tercer lugar, se señalan los modos de representación cuantitativa más idóneos para medir cada uno de estos aspectos y, finalmente, se termina con una indicación de la idoneidad de aplicar una valoración comparativa de los datos en cada caso.

- **Preguntas clave para la evaluación de resultados**

¿Qué intervenciones sobre la realidad de Castilla-La Mancha se han producido para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y entre los diferentes colectivos de mujeres?

¿Cómo se han modificado las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y entre colectivos de un mismo sexo en los ámbitos de actuación contemplados?

¿Cómo ha mejorado la situación de los colectivos destinatarios de las intervenciones efectuadas?

¿Cómo se han vistos afectados otros colectivos de población que no eran destinatarios directos de las actuaciones implementadas?

- **Aspectos medibles en la evaluación de resultados**

Las preguntas antes señaladas se refieren a tres aspectos básicos que deben ser medidos en la evaluación del Plan:

Eficacia de las actuaciones implementadas

Los indicadores que miden la eficacia nos permiten hacer un análisis de la evolución del contexto sobre el que se ha actuado identificando el mayor o menor acierto en la consecución de los objetivos iniciales. Estos indicadores pueden referirse a las personas (midiendo las transformaciones en las desigualdades) o a las actuaciones de creación y consolidación de estructuras que fomentan la igualdad.

Impacto directo de las actuaciones implementadas

Los indicadores que miden el impacto directo tratan de hacer visibles los efectos que han tenido las actuaciones ejecutadas tanto en la vida de las mujeres y los hombres de Castilla-La Mancha de una forma directa como en las estructuras que favorecen la igualdad de género. Estos indicadores nos permitirán conocer, por ello, de qué manera y cómo han mejorado las condiciones y situación de los colectivos directamente beneficiarios del PEICLM y de qué forma y con qué mecanismos se ha reforzado la igualdad de género a nivel social.

Impacto indirecto de las actuaciones implementadas

Además del impacto directo, la evaluación de resultados del PEICLM debe contemplar la valoración de las actuaciones desde la perspectiva de los colectivos que no son directamente beneficiarios de las actuaciones del Plan sino que se ven afectados por ellas de una manera indirecta. Del mismo modo, los indicadores que miden el impacto indirecto pueden valorar la consolidación indirecta de las estructuras de igualdad que se ha producido a partir de la ejecución del Plan.

- **Comparación temporal en la evaluación de resultados**

No todos los indicadores empleados en la evaluación del PEICLM deben ser ofrecidos de forma que identifiquen los cambios en el tiempo. El conocimiento de las modificaciones de los datos a lo largo del tiempo es siempre útil y adecuado para conocer los cambios reales que se han producido a consecuencia del efecto de las políticas implementadas. Pero los recursos disponibles y, también, el fin concreto que tienen los distintos indicadores hacen más o menos pertinente esta comparación temporal.

Cuando se trata analizar la evolución del contexto sobre el que se ha actuado la comparación temporal sí es pertinente, en este caso se ofrecerán los datos en distintos periodos de tiempo, generalmente los referidos al comienzo de la ejecución de la estrategia y los referidos al final del propio periodo de ejecución. Complementariamente, muchos de los indicadores para la evaluación final aquí señalados podrán a su vez adaptarse a los momentos de seguimiento del PEICLM, indicando así también cómo van ejecutándose las actuaciones contempladas.

- **Indicadores de evaluación de resultados por eje estratégico**

El esquema que guiará la evaluación final de los resultados de cada uno de los Ejes contemplados en el Plan Estratégico seguirá la siguiente estructura:

| |
|----------------------------|
| EJE ESTRATÉGICO |
| ASPECTOS BÁSICOS A EVALUAR |
| PROPUESTA DE INDICADORES |

NOTAS

1. Todos los indicadores deberán estar desagregados por sexo.
2. En consonancia con el principio de Diversidad que enmarca este PEICLM, cada uno de los indicadores abajo propuesto deberá desagregarse además por otros factores de identidad según pertinencia. Estos factores son: edad, densidad de población de la zona en la que vive, tipo (sensorial, física) y grado de discapacidad, nacionalidad, estado civil, personas dependientes a cargo, nivel de estudios y categoría profesional.

Eje Estratégico I: Cultura institucional de género

Proceso de cambio en las administraciones públicas para la implantación de la transversalidad de género.

Aspectos básicos a evaluar

- El nivel de incorporación del enfoque de género en la estructura de la Administración regional.
- El nivel de incorporación del enfoque de género en el funcionamiento de la Administración regional.
- El fortalecimiento en los mecanismos de cooperación y coordinación administrativos en materia de género.
- El incremento de la formación en género e igualdad del personal de la Administración regional.
- La evolución de la comunicación administrativa en el proceso de incorporación del enfoque de género.
- La evolución del principio de representación equilibrada.
- El progreso de la colaboración administrativa con personas expertas en análisis de género e igualdad de oportunidades.
- El nivel de participación de las asociaciones que trabajan por la igualdad en los procesos políticos.

Indicadores

- Número de estructuras de igualdad creadas en las instituciones públicas de la Junta durante el periodo de ejecución.
- Número de estructuras de igualdad que han incrementado sus competencias en las instituciones públicas de la Junta durante el periodo de ejecución.
- Número de estructuras de Igualdad en el total de las administraciones pública de la región.
- Número de Unidades de Igualdad creadas en las Consejerías.
- Número de actividades y tipología de las actividades realizadas por las Unidades de Género de las Consejerías durante el periodo de ejecución.
- Número de indicadores de género introducidos en los sistemas públicos de recogida de datos.

- Perfil de las personas integrantes de los organismos de igualdad de la Administración autonómica, según:
 - Formación recibida en materia de igualdad
 - Órgano de desempeño de actividad
 - Cuerpo, categoría o escala
- Ratio de hombres/mujeres de las Unidades de Género de las Consejerías según edad, cargo y puesto, y tipo de responsabilidades desempeñadas.
- Número de Informes de impacto de género realizados por las Consejerías durante el periodo de ejecución.
- Número de cambios introducidos en la legislación y normativa autonómica para incorporar la perspectiva de género.
- Número de estudios estadísticos revisados para incluir la variable sexo y otras variables pertinentes sobre diversidad y género.
- Presupuesto asignado por cada Consejería para favorecer el cambio hacia una cultura institucional de género, según:
 - Creación de nuevos organismos
 - Reforzamiento de organismos existentes
 - Elaboración de materiales
 - Creación de espacios de reflexión y debate para personal público
 - Financiación directa de acciones específicas de igualdad
- Perfil del personal de la Administración regional que se ha formado en cursos de temáticas vinculadas al análisis de género durante el periodo de ejecución del Plan, según edad, personas dependientes a cargo y categoría profesional.
- Número de cursos de formación relacionados con el análisis de género y la igualdad de oportunidades impartidos en las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, según materia.
- Ratio de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones de la Administración regional.
- Ratio mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones de la Administración local.
- Número de encuentros realizados entre los organismos públicos de Castilla-La Mancha y las asociaciones que trabajan por la igualdad en la región.

Eje Estratégico 2: Conciliación y corresponsabilidad

Implantar la arquitectura social adecuada para establecer la corresponsabilidad como principal estrategia de sostenibilidad humana y comunitaria

Aspectos básicos a evaluar

- El progreso en las actuaciones administrativas orientadas a superar la división sexual del trabajo.
- El fortalecimiento de las actuaciones administrativas que fomentan la corresponsabilidad social y familiar de los cuidados.
- La consolidación en el desarrollo de las actuaciones administrativas encaminadas a facilitar la conciliación de las mujeres y los hombres entre la vida personal, familiar y profesional.
- El desarrollo de actuaciones administrativas para promocionar una transformación en los usos del tiempo.
- El incremento de actuaciones empresariales que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad de las trabajadoras y trabajadores.

Indicadores

- Número de actividades de formación y sensibilización sobre el reparto de responsabilidades familiares y domésticas financiadas con fondos públicos.
- Ratio de mujeres y hombres en la utilización de permisos no retribuidos de reducción de jornada laboral y/o excedencia para el cuidado de hijos/as y/o dependientes en las Administraciones públicas.
- Incremento en el número de Planes de Igualdad elaborados en las administraciones locales de la región.
- Número de campañas financiadas con fondos públicos centradas en revalorizar las actividades de cuidado y las tareas domésticas.
- Número de campañas financiadas con fondos públicos que versen sobre la importancia de la corresponsabilidad en los entornos familiar y doméstico.
- Percepción de las trabajadoras y trabajadores públicos sobre el fomento de las ayudas a la conciliación en el trabajo público.

- Percepción de las trabajadoras y trabajadores públicos sobre el fomento de la corresponsabilidad desde la Administración.
- Satisfacción de las trabajadoras y trabajadores públicos que han hecho uso de las medidas de ayuda a la conciliación.
- Ratio de mujeres y hombres en los cursos de preparación al parto, según edad, estado civil y nivel de estudios.
- Incremento en el número de plazas en escuelas infantiles públicas por provincia.
- Aumento del número de ayudas económicas a la escolarización infantil en centros privados.
- Participación y duración media diaria del tiempo dedicado a las actividades de cuidado de personas dependientes.
- Participación y duración media diaria del tiempo dedicado a las actividades domésticas, según tipo de actividad.
- Participación y duración media diaria del tiempo dedicado a las actividades domésticas.
- Incremento en el número de Planes de Igualdad aplicados en empresas durante el periodo de ejecución.
- Ratio de mujeres y hombres en la utilización de permisos no retribuidos de reducción de jornada laboral y/o excedencia para el cuidado de hijos/as y/o dependientes en el ámbito empresarial.

Eje Estratégico 3: Erradicación de la violencia de género

Favorecer la erradicación de las diversas formas de violencia de género preservando la dignidad y la integridad de las mujeres.

Aspectos básicos a evaluar

- El nivel de conocimiento de la población castellano-manchega sobre la problemática de la violencia de género.
- La evolución en las medidas impulsadas por la Administración regional para prevenir la violencia de género.
- La mejora en la atención integral de las mujeres y menores víctimas de la violencia de género.

- La variación en el número de víctimas de la violencia de género.
- El incremento en el reconocimiento de la prostitución y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual como un tipo específico de violencia de género.
- La mejora en la coordinación institucional de los organismos vinculados al tratamiento de la violencia de género.

Indicadores

- Número de campañas de información y sensibilización realizadas por la Administración regional sobre violencia de género, según tipología.
- Número de ayudas concedidas por la Administración regional a organizaciones sociales que trabajan en cuestiones vinculadas a la violencia de género, según tipología de la organización y tipo de proyecto.
- Número de investigaciones y estudios realizados sobre la temática de la violencia de género, según tipología de la entidad de realización.
- Número de protocolos aprobados en empresas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Ratio de mujeres y hombres que han participado en los cursos sobre violencia de género de las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha.
- Número de denuncias por violencia de género, según perfil de la persona denunciante y localidad.
- Evolución en el número de órdenes de alejamiento y medidas de protección dictadas.
- Número de protocolos de intervención contra la violencia de género aprobados por las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha.
- Número de homicidios por violencia de género.
- Número de menores atendidos/as en servicios de atención a víctimas de violencia de género.
- Percepción de la población sobre la problemática de la violencia de género.
- Percepción de la utilidad de los recursos de atención por parte las mujeres víctimas de violencia de género.
- Percepción de la calidad de los recursos de atención por parte las mujeres víctimas de violencia de género.
- Incremento en el número de recursos vinculados a la violencia de género, según tipología y municipio.

- Número de campañas realizadas para sensibilizar sobre la problemática de la prostitución y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
- Número de mujeres y niñas víctimas de la prostitución y la trata con fines de explotación sexual atendidas por el Instituto de la Mujer y otras Administraciones públicas.
- Evolución en el número de clubs de carretera durante el periodo de ejecución.
- Incremento de los sistemas de coordinación interinstitucionales de los organismos que trabajan en prevención o atención de violencia de género.
- Evolución en el número de hombres maltratadores atendidos en los programas de reeducación durante el periodo de ejecución.

Eje Estratégico 4: Empoderamiento

Impulsar el empoderamiento de todos los colectivos de mujeres de Castilla-La Mancha en los espacios públicos y privados.

Aspectos básicos a evaluar

- La participación de los colectivos de mujeres en la toma de decisiones públicas.
- La participación de los colectivos de mujeres en la toma de decisiones privadas.
- La participación de los colectivos de mujeres en el ámbito cultural de la región.
- La participación de los colectivos de mujeres en el ámbito científico de la región.
- La participación de los colectivos de mujeres en el ámbito deportivo de la región.
- La participación de los colectivos de mujeres en el control de los recursos económicos de la región.
- La participación de los colectivos de mujeres en el control de los recursos naturales de la región.
- El progreso en las actuaciones administrativas encaminadas a fortalecer el empoderamiento de las mujeres de la región.

Indicadores

- Evolución de la brecha de género en los órganos de toma de decisión de las Administraciones públicas.
- Evolución de la brecha de género en las organizaciones sindicales, según organización.
- Evolución de la brecha de género en los Consejos de Administración de las empresas que ejercen actividad económica en la región.
- Número de Consejos Locales y Provinciales de la Mujer realizados en la región durante el periodo de ejecución.
- Número de actividades específicas realizadas por los organismos públicos para fomentar la presencia de las mujeres en los niveles de dirección tanto públicos como privados.
- Número de hombres asistentes a estas actividades.
- Número de asociaciones que trabajan por la igualdad que han recibido apoyo durante el periodo de ejecución del Plan, según tipo de apoyo recibido.
- Brecha de género en la participación en cursos y actividades sobre nuevas tecnologías financiados con fondos públicos.
- Número de acuerdos de colaboración firmados por el Instituto de la Mujer con organizaciones de colectivos de mujeres durante el periodo de ejecución.
- Número de proyectos financiados con fondos públicos realizados por organizaciones de colectivos de mujeres durante el periodo de ejecución.
- Número de asociaciones y organizaciones asesoradas en la incorporación de la perspectiva de género en sus proyectos y gestión.
- Ayudas públicas concedidas con criterios de discriminación positiva incorporados, según criterios.
- Incremento en el número de asociaciones de mujeres jóvenes durante el periodo de ejecución del Plan, según provincia.
- Actividades para el empoderamiento femenino realizadas en espacios públicos o con fondos públicos por las asociaciones de la región que trabajan por la igualdad.
- Percepción sobre el propio empoderamiento de las mujeres que se han beneficiado del Plan de forma directa.
- Percepción general sobre la participación de mujeres de la región en los ámbitos del conocimiento, la cultura, la política, el deporte o las artes.
- Creación y consolidación de redes de asociaciones de mujeres en la región en el periodo de ejecución.

- Incremento en el número de asociaciones de mujeres profesionales por sector económico.
- Galardones o reconocimientos concedidos a mujeres durante el periodo de ejecución del Plan en los ámbito de la investigación científica, la cultura, la política, el deporte, y las artes.
- Actividades culturales y/o divulgativas realizadas por asociaciones de mujeres en espacios públicos o con fondos públicos.
- Programas radiofónicos, televisivos o realizados en cualquier otro espacio mediático financiado con fondos públicos dedicados a personalidades femeninas.
- Programas radiofónicos, televisivos o realizados en cualquier otro espacio mediático financiado con fondos públicos dedicados al avance de los derechos de las mujeres.
- Número de acuerdos, convenios o protocolos de actuación firmados con medios de comunicación para la introducción de criterios de actuación que fomenten una imagen autónoma y proactiva en el tratamiento de las mujeres, según tipo de medio (radio, televisión, prensa).
- Número de acuerdos, convenios o protocolos de actuación firmados con medios de comunicación para la introducción de una comunicación no sexista en su actividad, según tipo de medio (radio, televisión, prensa).
- Incremento de mujeres con acceso a internet.
- Incremento de mujeres que usan habitualmente internet, según edad, densidad de población de la zona en la que vive, tipo y grado de discapacidad y nacionalidad.
- Número de actividades culturales o creaciones artísticas con financiación pública realizadas por mujeres.
- Incremento en la federación de niñas en diferentes deportes, según tipo de deporte.
- Incremento de mujeres con carnet de conducir tipo E.

Eje Estratégico 5: Autonomía económica

Fomentar la autonomía económica de las mujeres a través de la promoción de un empleo de calidad

Aspectos básicos a evaluar

- Las transformaciones en la participación de los colectivos de mujeres en el mercado laboral.

- El fortalecimiento de la participación femenina en el tejido empresarial de la región.
- La consolidación de valores igualitarios en el ámbito empresarial.
- Los cambios que refuerzan la empleabilidad y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Indicadores

- Aumento total del empleo de mujeres durante el periodo de ejecución del Plan, según rama de actividad, sector y categoría profesional.
- Aumento del empleo de mujeres en la región, según colectivo.
- Aumento del empleo de mujeres en los sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- Evolución de la brecha de género en las plantillas laborales de las empresas que ejercen actividad económica en la región, según tipo de actividad y tipo de empresa.
- Incremento de personas ocupadas en las empresas receptoras de ayudas durante el periodo de ejecución del Plan, según sector de actividad, tipo de empresa (PYMES, microempresas y empresas de economía social), categoría laboral y tipo de contrato.
- Ratio de mujeres propietarias de PYMES o microempresas que hayan obtenido ayuda financiera durante el periodo de ejecución del Plan, según sector de actividad y provincia.
- Incremento de la actividad económica femenina en el sector de las energías renovables.
- Creación de nuevas empresas lideradas por mujeres en sectores relacionados con la agricultura y ganadería ecológica y las energías renovables.
- Programas y actividades de formación, información y asesoramiento sobre desarrollo sostenible financiadas con fondos públicos dirigidas a empresas lideradas por mujeres.
- Ratio de mujeres y hombres que imparte estos cursos.
- Ratio de mujeres y hombres que han hecho uso de los itinerarios formativos especializados contemplados en el Plan y que consiguen un puesto de trabajo, según colectivo.
- Número de encuentros de asociaciones de mujeres profesionales organizadas, cofinanciadas o impulsadas por los organismos públicos de la Junta durante el periodo de ejecución.

Eje Estratégico 6: Educación en igualdad

Consolidar un modelo educativo basado en la construcción de relaciones igualitarias.

Aspectos básicos a evaluar

- Las transformaciones en la segregación formativa superior y profesional.
- Las transformaciones en las brechas de género en las actividades extracurriculares.
- La evolución de las actuaciones administrativas para transversalizar el enfoque de género en el sistema educativo.
- El reforzamiento de las prácticas coeducativas para la igualdad.
- El incremento de las facilidades administrativas para que los y las profesionales de la educación incluyan en su actividad el enfoque de género.
- El uso de las nuevas tecnologías para introducir la perspectiva de género en la educación.

Indicadores

- Evolución en la ratio de mujeres y hombres en estudios de formación profesional durante el periodo de ejecución, según colectivo, rama y grado de formación.
- Evolución en la ratio de mujeres y hombres en la matriculación universitaria de la región durante el periodo de ejecución, según áreas de conocimiento, según colectivo.
- Evolución en la ratio de mujeres y hombres en los estudios de doctorado durante el periodo de ejecución, según colectivo y estudios realizados.
- Evolución en la ratio de mujeres y hombres en la formación ocupacional durante el periodo de ejecución, según colectivo.
- Evolución en la tasa de abandono escolar durante el periodo de ejecución, según colectivo.
- Evolución en la ratio de niñas y niños asistente a actividades extracurriculares durante el periodo de ejecución, según tipo de actividad y colectivo.
- Proporción de contenidos educativos revisados y transformados desde la perspectiva de género durante el periodo de ejecución, según área del conocimiento y público destinatario.

- Número de módulos sobre igualdad y/o análisis de género incorporados durante el periodo de ejecución en los currículos y planes de formación (profesorado, primaria, secundaria, formación profesional) durante el periodo de ejecución.
- Número de actividades de formación dirigidas a profesorado sobre la aplicación de la perspectiva de género en las prácticas educativas realizadas durante el periodo de ejecución.
- Número de actividades de sensibilización y formación niños/as y jóvenes de centros de educación primaria y secundaria sobre modelos afectivo-sexuales igualitarios realizadas durante el periodo de ejecución.
- Número de actividades de formación y sensibilización niños/as y jóvenes de centros de educación primaria y secundaria sobre el reparto de responsabilidades domésticas y familiares realizadas durante el periodo de ejecución.
- Número de actividades de formación y sensibilización para niños/as y jóvenes de centros de educación primaria y secundaria sobre la prevención de la violencia de género realizadas durante el periodo de ejecución.
- Número de actividades formativas sobre igualdad realizadas para madres y padres durante el periodo de ejecución, según provincia.
- Número de materiales digitales creados durante el periodo de ejecución sobre igualdad y análisis de género para los y las profesionales de la educación.
- Número de sitios web y redes digitales creadas y/o consolidadas con fondos públicos durante el periodo de ejecución sobre igualdad y prácticas educativas.

Eje Estratégico 7: Salud y calidad de vida

Mejorar la salud integral y la calidad de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

Aspectos básicos a evaluar

- La introducción de la perspectiva de género en la atención sociosanitaria de Castilla-La Mancha.
- La introducción de la perspectiva de género en los entornos vitales de la región.
- La introducción de la perspectiva de género en la Cooperación al Desarrollo y la acción solidaria de la región.

- Acceso a los recursos y servicios sociales por parte de las mujeres de la región.
- Fomento de la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

Indicadores

- Número de mujeres atendidas por los servicios de salud de la región, según colectivo.
- Incremento en el número de Consejos de salud que han incorporado a asociaciones de mujeres.
- Número de estudios financiados con fondos públicos que relacionen las condiciones de salud y calidad de vida con las desigualdades de género, según organismo o equipo investigador y dirección de la investigación.
- Número de cursos de formación realizados para personal sanitario sobre prevención, detección y tratamiento de patologías femeninas.
- Ratio de mujeres y hombres del personal sanitario asistente a los cursos, según colectivo.
- Número de foros y actividades realizadas con financiación o participación pública sobre planificación urbanística y territorial con perspectiva de género.
- Número de herramientas técnicas creadas con fondos públicos sobre planificación urbanística y territorial con perspectiva de género.
- Incremento femenino del uso del transporte público de carretera y ferrocarril tras el periodo de ejecución, según colectivo.
- Grado de satisfacción por parte de las mujeres tras la introducción de las oportunas mejoras en el transporte público de carretera, según colectivo.
- Número de Informes de evaluación de impacto de género adjuntados en los proyectos de Cooperación al Desarrollo financiados con fondos públicos.
- Incremento en la financiación pública de proyectos de Cooperación al Desarrollo y acción solidaria que tengan como fin la promoción y defensas de los derechos de las mujeres de los países receptores, según área territorial y área de actividad.
- Número de herramientas técnicas creadas sobre Cooperación al Desarrollo y acción solidaria con perspectiva de género.
- Número de foros y actividades realizadas con financiación o participación pública sobre Cooperación al Desarrollo y acción solidaria desde la perspectiva de género.
- Percepción general de las y los cooperantes en los proyectos sobre Cooperación al Desarrollo y

acción solidaria financiados con fondos públicos sobre la aplicación de la transversalidad de género.

- Incremento en la participación de asociaciones y grupos de mujeres de los países receptores de ayudas para el desarrollo en los proyectos sobre Cooperación al Desarrollo y acción solidaria financiados con fondos públicos.
- Número de actividades de sensibilización y formación para jóvenes de centros de educación secundaria sobre salud sexual y reproductiva.
- Incremento en el número de denuncias y reclamaciones realizadas en los centros públicos de salud sobre el incumplimiento de los derechos de las mujeres embarazadas.
- Número de campañas de sensibilización e información sobre derechos sexuales y reproductivos dirigidas especialmente a mujeres inmigrantes.
- Número de campañas de sensibilización e información sobre derechos sexuales y reproductivos dirigidas especialmente a mujeres con discapacidad.

Eje Estratégico 8: Mujeres y medio rural

Mejorar la situación de las mujeres del medio rural como motor de desarrollo de sus municipios.

Aspectos básicos a evaluar

- Las actuaciones administrativas para favorecer la eliminación de las desigualdades entre los sexos en el medio rural.
- Las actuaciones administrativas para fomentar la igualdad entre los diversos colectivos de mujeres del medio rural.
- Las actuaciones administrativas para reforzar el papel activo e indispensable de las mujeres en el medio rural.
- Disminución de las brechas digitales de género en el medio rural.

Indicadores

- Número y porcentaje de personas instaladas en la zona durante el periodo de ejecución, según colectivo.

- Ratio de mujeres y hombres propietarias/os de las empresas orientadas al sector agrario que mantienen su actividad tras la ejecución, según provincia.
- Evolución de la tasa de ocupación de las mujeres rurales, según sector de actividad y tipo de contrato.
- Número de empleos femeninos creados durante el periodo de ejecución en el ámbito rural según colectivo.
- Evolución de la tasa de paro de las mujeres rurales, según colectivo.
- Incremento en las tasas de cotitularidad de las tierras durante el periodo de ejecución, según provincia.
- Evolución de las ayudas económicas a la financiación de iniciativas las empresariales de mujeres rurales, según cuantía y tipo de iniciativa.
- Evolución en las ayudas a la formación ocupacional de las mujeres rurales durante el periodo de ejecución.
- Número de mujeres que han recibido dicha formación, según colectivo.
- Número de actividades de formación y capacitación sobre nuevas tecnologías dirigidas a mujeres rurales desarrolladas en el medio rural durante el periodo de ejecución.
- Número de asistentes a dichas actividades, según colectivo.
- Incremento de las ayudas públicas destinadas a las asociaciones de mujeres rurales durante el periodo de ejecución.

LA EVALUACIÓN DEL PLAN: VALORACIÓN DE LA EJECUCIÓN

Temporalización: primeros dos trimestres de 2017

Resultado: Informe de evaluación de resultados

Elaboración del Informe: Tercer trimestre de 2017

En esta parte de la evaluación final del Plan Estratégico no se trata de medir tanto el impacto de las actuaciones sino de valorar aquellos aspectos que tienen que ver con la ejecución y gestión del PEICLM.

Así, las cuestiones incluidas en esta parte de la evaluación deberán tratar sobre las siguientes materias:

- Recursos técnicos utilizados para la puesta en marcha de la estrategia.
- Recursos económicos disponibles para la estrategia.
- Equipos humanos encargados de la coordinación y ejecución.
- Cumplimiento con el cronograma previsto.

A continuación se ofrecen algunos aspectos básicos que podrán orientar el diseño de indicadores:

- **Recursos técnicos**

Aspectos básicos a evaluar

- La metodología en la elaboración del PEICLM.
- La adecuación de los recursos técnicos disponibles para la ejecución de la estrategia.
- La satisfacción de las personas participantes en la elaboración y ejecución de la estrategia con respecto a la metodología de actuación y los recursos disponibles.
- La adecuación de los sistemas de recogida de datos e información a los requerimientos del PEICLM.
- La existencia de soportes digitales necesarios para recoger, centralizar y procesar la información pertinente a la puesta en marcha del PEICLM.
- La accesibilidad a dicha información por parte de las personas que intervienen en la ejecución del PEICLM.
- La valoración por parte de las personas beneficiarias del PEICLM de las actuaciones que directamente les han afectado.

- **Recursos económicos**

Aspectos básicos a evaluar

- La cantidad total de recursos económicos disponibles por eje, objetivo y tipo de actuación.
- Las diferencias entre el presupuesto previsto al comienzo de cada Plan de Acción y el gasto final empleado por Eje, Objetivo y tipo de actuación.
- La cantidad total de recursos económicos destinados a gastos de personal.
- La cantidad total de recursos económicos destinados a actuaciones directamente vinculadas con las asociaciones de mujeres.
- La cantidad de recursos económicos destinada específicamente a colectivos de mujeres en situaciones de desigualdad múltiple.

- **Equipos humanos**

Aspectos básicos a evaluar

- Condiciones laborales del personal implicado en la ejecución de las actuaciones que no forman parte de las administraciones públicas.
- Valoración de las actuaciones por parte del personal implicado en la ejecución del Plan.
- Satisfacción con los resultados del PEICLM por parte del personal implicado en su ejecución.
- Coordinación y trabajo en red del personal que participa en la ejecución del PEICLM.
- Conocimientos y formación sobre igualdad de oportunidades, análisis de género y transversalidad del personal que ejecuta el PEICLM.
- La valoración por parte de las personas beneficiarias del PEICLM de las y los profesionales encargados de su ejecución con los que han tenido contacto directo en la puesta en marcha de algunas de las actuaciones específicas.

- **Cronograma**

Aspectos básicos a evaluar

- Cumplimiento con los tiempos previstos.
- Valoración de la idoneidad del tiempo de los Planes de Acción para el logro de los objetivos propuestos por parte del personal implicado en la ejecución del Plan Estratégico.

| CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN DEL PEICLM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|--|--|--|--|
| Año | 2011 | | | | 2012 | | | | 2013 | | | | 2014 | | | | 2015 | | | | 2016 | | | | 2017 | | | | | | | |
| Trimestre | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| FASE1: De Seguimiento del Primer Plan de Acción | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FASE2: De Seguimiento del Primer Plan de Acción | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FASE3: Evaluación intermedia del PEICLM | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FASE4: De Seguimiento del Segundo Plan de Acción | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FASE5: De Seguimiento del Segundo Plan de Acción | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | | | X | | | | | | | | |
| EVALUACIÓN FINAL (resultados y ejecución) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | | | | | |

Plan Estratégico
para la Igualdad
de oportunidades entre
Mujeres y Hombres
de Castilla-La Mancha
2011-2016



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INVIERTE EN TU FUTURO



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha