

**INFORME TRIENAL EJECUCIÓN
DE LA LEY 12/2010, de 18 de
noviembre, de igualdad entre
mujeres y hombres de
Castilla-La Mancha
periodo 2020-2022.**



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

ÍNDICE

1. FINALIDAD DEL INFORME	3
2. OBJETIVOS DEL INFORME	3
3. LA LEY 12/2010, OBJETO, FINES, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	4
4. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE INFORME	5
Fuentes de información.....	5
5. ARQUITECTURA DE GÉNERO EN LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA: INSTITUCIONES, ORGANISMOS Y UNIDADES PARA EL IMPULSO DE LA LEY	6
5.1. Consejería de IGUALDAD.....	6
5.2. El Instituto de la Mujer	7
Consejo de Dirección	7
Consejo Regional de las Mujeres.....	8
Estructura orgánica del I.M.DE CASTILLA-LA MANCHA:.....	8
Unidades de igualdad de género	9
Comisión de Igualdad de presupuestos.....	10
Consejos/ COMISIONES en los que el I.M. está integrado como organismo regional de igualdad:.....	10
6. SEGUIMIENTO POR CONSEJERÍAS.....	12
Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca.....	12
Consejería de Bienestar Social	30
Consejería de Desarrollo Sostenible	60
Consejería de Economía, Empresas y Empleo	96
Consejería de Educación, Cultura y Deportes.....	106
Consejería de Fomento	123
Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.....	143
Consejería de Sanidad	158
Sescam.....	176
Instituto de la Mujer	188
7. CONCLUSIONES	255

1. FINALIDAD DEL INFORME

Este informe se constituye como el medio de seguimiento, control y evaluación de la implantación y funcionamiento, de la ley 12 /2010, garantizando el esfuerzo constante de la administración autonómica por trabajar para lograr el objetivo de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y, en su caso, de la oportunidad de revisión de la presente ley (artículo 13.2).

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos tratados internacionales sobre derechos humanos, siendo, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea, así como en nuestro Ordenamiento Jurídico, en la Constitución Española (artículo 9), el Estatuto de Autonomía para Castilla-La Mancha, aprobado por Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto (artículo 4.2).

La materialización definitiva de este compromiso del gobierno regional se plasma con la aprobación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha que tiene por objeto, según su artículo 1, promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, removiendo para ello los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y adoptando las medidas necesarias para prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo.

El objeto de esta Ley es promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha.

El I.M.de Castilla-La Mancha es el encargado de impulsar las actuaciones ejecutivas de esta Ley, así como, la elaboración de planes de igualdad del Gobierno de Castilla-La Mancha, la coordinación de las unidades de igualdad y la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas. Y, cada tres años, el I.M.de Castilla-La Mancha tiene la encomienda tal y como dicta el artículo 13.2 de elaborar un informe sobre la aplicación de esta Ley, en el que se propondrán las medidas y actuaciones necesarias para seguir avanzando en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

2. OBJETIVOS DEL INFORME

Identificar las medidas adoptadas por parte del Instituto de la Mujer, de las consejerías y del SESCAM en relación a las obligaciones legislativas recogidas en la ley 12/2010.

Identificar la existencia de posibles sesgos de género en las actuaciones que motiven la propuesta a futuro de medidas y actuaciones necesarias para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. LA LEY 12/2010, OBJETO, FINES, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El **objeto** de esta ley es promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y, remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de CLM.

Tiene entre sus **finés**, la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, y lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria, en la que el desarrollo de todas las personas esté en función de sus capacidades personales y no venga impuesto por las reglas de género.

Esta Ley, a su vez, modifica la citada Ley 22/2002, de creación del I.M.de Castilla-La Mancha, incorporando nuevas funciones, entre ellas la de la elaboración de ese informe trienal.

El ámbito de aplicación de la presente Ley será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. En particular, a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades.

Principios de actuación de la Administración Autonómica para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo, son:

- a) La integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.
- b) La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las Administraciones de Castilla-La Mancha.
- c) La incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente.
- d) La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
- e) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.
- f) El impulso a las empresas establecidas en la región, para la negociación con la representación sindical de planes de conciliación y de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, atendiendo especialmente a aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad.
- g) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.
- h) La participación y representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos públicos de decisión.
- i) La protección de la maternidad como una función social necesaria para toda la sociedad, con asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

- j) La exigencia del cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en todas las actuaciones financiadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- k) La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de género.

4. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE INFORME

Este informe 2020-2022 que ahora presentamos, al igual que los tres anteriores, los referidos a los trienios, 2010-2012, al 2013-2016, y al 2017-2019 ponen de manifiesto la evolución positiva de la implantación del principio de igualdad entre Mujeres y Hombres en todos los ámbitos de la vida en la región, y los constantes esfuerzos de la administración por hacer efectivo lo que normativamente se regula en esta ley. Es necesario, así mismo subrayar que este informe no es un informe de actividades que recoja todas las actividades relacionadas con la igualdad de género realizadas por cada una de las consejerías, es un informe, que tiene por objeto analizar la aplicación del marco normativo recogiendo en el informe aquellas actividades más significativas en relación con el articulado de la ley 12/2010.

A la vez, estos informes también sirven para identificar las carencias o debilidades en relación a aplicación de la ley, permitiendo de este modo planificar, diseñar y/o rediseñar las oportunas medidas que faciliten o impulsen la consecución de los fines y principios rectores de la Ley 12/2010.

El presente informe se fundamenta en el **análisis de los siguientes elementos**:

1. Las actuaciones de la Administración relacionadas con la aplicación de la ley 12/2010, y, en particular, con la aplicación y desarrollo de las acciones encuadradas en el título preliminar que, por razón de la materia, afecta de manera transversal a todas las consejerías.
2. Las acciones desarrolladas del II Plan Estratégico de Igualdad, previsto en el artículo 12 de la ley 12/2010, que se encuentra en el periodo de desarrollo de la segunda programación trienal 2022-2024, habiéndose realizado ya la Evaluación Intermedia, que se corresponde con la primera programación trienal.
3. Cualquier otra información sobre medidas adoptadas para la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres, no incluida en las previsiones anteriores.

Fuentes de información.

Para la realización de este informe se han utilizado las siguientes fuentes:

- Informes sectoriales de aplicación de la Ley realizados por cada Consejería/organismo autónomo.
- Informe de evaluación intermedia de ejecución del II PEICLM 2019-2021
- Memorias del I.M.de los años 2020, 2021 y 2022.

- Informe de la Ley 4/2018 para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha de los años 2020, 2021 y 2022.

Este informe ha sido realizado con las aportaciones de todas las Consejerías, SESCAM e I.M.(en adelante I.M.) de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

5. ARQUITECTURA DE GÉNERO EN LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA: INSTITUCIONES, ORGANISMOS Y UNIDADES PARA EL IMPULSO DE LA LEY

La arquitectura de género viene regulada en el Título Preliminar, el CAPÍTULO III. Instituciones, organismo y unidades para el impulso de esta ley y, en los siguientes artículos:

El **Título Preliminar** de la Ley en su **Capítulo III**, artículos 13 al 16, establece cuáles han de ser los organismos y unidades que van a tener un papel clave en el impulso y desarrollo de esta Ley 12/2010, de 18 de noviembre.

Conforme al primero de esos preceptos, el I.M.es el organismo encargado de impulsar las actuaciones contempladas en esta ley. Además, la disposición final primera que modifica la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del I.M.otorgó mayores funciones a este organismo.

Desde este organismo autónomo se ha venido trabajando para propiciar un cambio en la cultura institucional de género, promoviendo el fortalecimiento de los mecanismos institucionales a través de coordinación y la cooperación entre diferentes organismos de la administración de Castilla-La Mancha, tanto regional como local.

5.1. Consejería de IGUALDAD Y PORTAVOZ

El Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional de Castilla-La Mancha crea la Consejería de Igualdad y Portavoz, la cual se configura como órgano integrado en la estructura de la Presidencia de la Junta de Comunidades conforme a lo dispuesto en el art. 1 del Decreto 77/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la misma.

La creación de esta Consejería, con competencias específicas en materia de igualdad de género supone un hito dentro de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Por su parte, el Decreto 77/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, dispone en su art. 1 que la Consejería de Igualdad y Portavoz se configura como un órgano integrado en la estructura de la Presidencia de la Junta de Comunidades. Y el art. 10 determina cuáles son sus competencias y estructura,

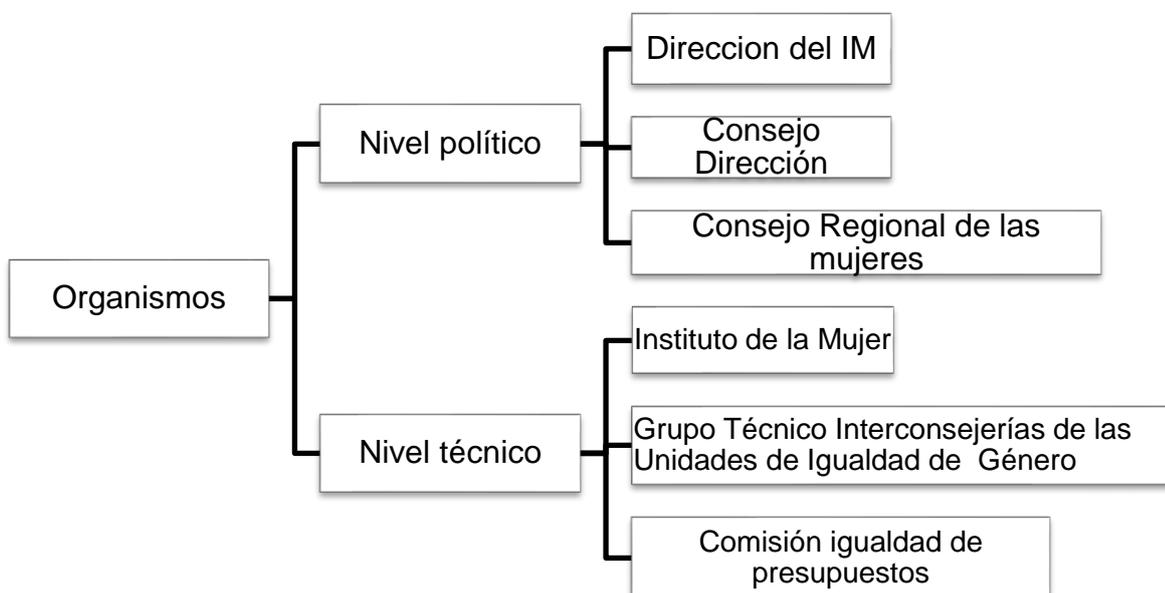
en la que se adscribe al I.M. de Castilla-La Mancha conforme a lo establecido en el apartado cuarto de dicho precepto.

5.2. EI INSTITUTO DE LA MUJER.

Es el organismo autónomo adscrito a la Consejería de igualdad, otorgando a su titular rango de Directora General.

El I.M. es el organismo encargado de impulsar las actuaciones contempladas en esta ley. Se recoge así en el artículo 13, pero también en la Disposición final primera que modifica la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del I.M. para otorgar mayores funciones a este organismo.

Desde el I.M. se viene trabajando para propiciar un cambio en la cultura institucional de género, promoviendo el fortalecimiento de los mecanismos institucionales a través de coordinación y la cooperación entre diferentes organismos de la administración de Castilla-La Mancha, tanto regional como local.



Y cuenta con dos niveles:

1º.- **Nivel político-estratégico**, a través de los siguientes órganos:

Consejo de Dirección

Es el órgano rector del Instituto de la Mujer, tiene entre sus funciones concertar la política de las distintas consejerías y de las corporaciones locales en lo referente a las políticas de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.

En el Consejo de Dirección del I.M. están representadas todas las Consejerías del gobierno regional a través de una persona con rango, al menos, de director/a general, además de formar parte del mismo cuatro personas de acreditada trayectoria en materia de igualdad.

En el período 2020-2022 se han reunido una sola vez en 2021.

Consejo Regional de las Mujeres

Es un órgano consultivo y de participación en materia de políticas de igualdad de la comunidad autónoma, creado por la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer, debiendo reunirse, al menos, una vez al año en sesión ordinaria.

En el mismo están representadas la mayor parte de las entidades no gubernamentales colaboradoras para la implantación de la igualdad, recogidas en el **Título V** de la citada ley 12/2010, de 18 de noviembre, como son las asociaciones de mujeres, así como las organizaciones sindicales y empresariales. Además, forman parte del Consejo Regional de las Mujeres, representantes de partidos políticos, asociaciones vecinales, consejo de la juventud y escolar y asociaciones de madres y padres del alumnado y de la Universidad de Castilla-La Mancha, representantes de los Ayuntamientos de la región y miembros de la administración autonómica.

De acuerdo con el Decreto 252/2003, de 29 de julio, por el que se regula la organización y funciones del Instituto de la Mujer, al inicio de cada legislatura se procederá a una nueva constitución del Consejo Regional. En este periodo se ha producido una renovación del mismo en la legislatura de 2020-2023. Y se han producido 5 reuniones en este periodo.

Estructura orgánica del I.M.DE CASTILLA-LA MANCHA:

Creado por la Ley 22/2002, de 21 de noviembre como organismo autónomo, encargado de impulsar y coordinar las actuaciones previstas en la Ley, además de prestar apoyo técnico a todos los departamentos de la administración regional.

Al frente del mismo está la Dirección del Instituto de la Mujer, quien ostenta rango orgánico de Directora General como ya se ha señalado anteriormente, y que, junto con el Consejo de Dirección, es el órgano rector del organismo de igualdad. Ejerce, entre otras funciones, la dirección y representación del citado Instituto de la Mujer.

Los Servicios Centrales se estructuran en las siguientes unidades administrativas equiparadas a servicios:

- **servicio de Administración General**, le corresponde la gestión del personal de IM, la gestión presupuestaria, la contratación administrativa, el asesoramiento jurídico del Instituto, la tramitación y gestión de las convocatorias de ayudas y subvenciones, la gestión de personal y el régimen interior, entre otras.
- **servicio de Planificación, Evaluación y Documentación**, es la encargada de promover la coordinación y de prestar asesoramiento a los distintos departamentos del Gobierno regional fundamentalmente a través de las respectivas unidades de igualdad, para el logro de los fines propuestos, el seguimiento y evaluación de la ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha así como del Plan estratégico, la gestión del Centro de Documentación y Biblioteca del Instituto “Luisa Sigea”, la evaluación de las políticas de igualdad, así como la planificación, el fomento y la elaboración de proyectos, estudios e investigaciones sobre la situación de la mujer, entre otras.
- **servicio de Programas y Recursos**, tiene encomendadas las funciones de coordinar la Red de Centros de la Mujer y Recursos de Acogida, el establecimiento y coordinación de las medidas de prevención y protección a las mujeres víctimas de violencia de género y la organización y gestión de los Programas Europeos, entre otras.
- **Direcciones Provinciales**: la Ley 3/2016, de 5 de mayo, de Medidas Administrativas y Tributarias de Castilla-La Mancha modifica el artículo 4 y suprime el apartado 3 del artículo 8 de la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del I.M. de Castilla-La Mancha, para permitir que se regule reglamentariamente la organización provincial de este organismo de igualdad que dependerán de la Dirección del Instituto de la Mujer. El Decreto 34/2016, de 27/07/2016, por el que se modifica el Decreto 252/2003, de 29 de julio, por el que se regula la organización y funciones del I.M. de Castilla-La Mancha, establece que en cada provincia existirá una Dirección Provincial.

Unidades de Igualdad de Género

La principal estrategia de la Administración para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es la transversalidad de género que consiste en la incorporación de la perspectiva de género, entendida ésta como el estudio y consideración de las posiciones desiguales de partida de los dos géneros, que posibilita el análisis de los efectos de una intervención sobre los mismos. Se trata de integrar el principio de igualdad en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.

La transversalidad de género fue asumida explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995. La Plataforma de Pekín insta a “los gobiernos y otros actores a promocionar una política activa y visible del mainstreaming de género, en todas las políticas y programas,

para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente”.

Para garantizar su adecuada incorporación, el artículo 14 de esta Ley, prevé el establecimiento en cada consejería de una Unidad de Igualdad de Género que será responsable de promover la efectiva transversalidad de la igualdad, esto es, incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la realidad y la planificación de acciones públicas que dependan de ese departamento, previéndose que reglamentariamente se determine la composición, organización y funcionamiento de dichas unidades.

En 2019, se publica en el DOCM el Decreto 38/2019, de 7 de mayo, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género integradas como unidades orgánicas en las Secretarías Generales de las consejerías y siendo unidades administrativas cuyo responsable debe tener rango al menos de jefatura de servicio.

Las funciones vienen reguladas en el artículo 2 del citado Decreto y son, las relativas a:

- a) Investigación y diagnóstico.
- b) Formación y capacitación.
- c) Asesoramiento y acompañamiento.
- d) Difusión y comunicación.
- e) Impulso, evaluación y seguimiento.

Comisión de Igualdad de presupuestos

Regulada en el artículo 15 de la citada ley de igualdad regional, como un órgano colegiado, creado por el mencionado precepto legal, adscrito a la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas que se integra, de forma paritaria, por representantes, tanto de dicha consejería, como del I.M.de Castilla-La Mancha.

La composición, organización y funcionamiento de la Comisión de Igualdad se regula en el Decreto 75/2016, de 7 de diciembre, por el que se regula la composición, organización y funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha.

Tiene como funciones: emitir el informe de impacto de género al anteproyecto de ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma; impulsar y fomentar la preparación de los presupuestos de cada consejería con perspectiva de género; y colaborar con las consejerías y otros organismos dependientes para que incorporen la perspectiva de género a la planificación económica.

Consejos/ COMISIONES en los que el I.M. está integrado como organismo regional de igualdad:

- Comités de seguimiento de los Fondos Estructurales: el I.M.de Castilla-La Mancha

forma parte como miembro permanente del Comité de seguimiento de los Programas Operativos para el período 2014-2020, fondos FEDER, FSE y FEADER.

- Consejo Regional de Consumo: en el período 2017-2019 se celebró una reunión al año, y se publicaron normas fundamentales en cuya redacción colaboró este Instituto, como son, el Decreto 67/2018, de 25 de septiembre, de regulación de este Consejo Regional; y la Ley 3/2019, de 22 de marzo, del Estatuto de las Personas Consumidoras de Castilla-La Mancha. También se realizaron asesoramientos en relación con otras normas en materia de consumo.
- Consejo Asesor de Servicios Sociales. Se reunió en tres ocasiones para este periodo.
- Consejo Regional del Pueblo Gitano de Castilla-La Mancha: este órgano celebró 2 reuniones para este periodo.
- Consejo Asesor de Medio Ambiente: creado el 22/01/2019, mediante Decreto 4/2019, en el que el I.M. ocupa una vocalía. Ha habido una reunión para este periodo.
- Comisión Regional de Cambio Climático. Ha habido una reunión para este periodo.
- Consejo Escolar de Castilla-La Mancha: el pleno de este órgano se reunió en una ocasión en 2017. Se han realizado múltiples asesoramientos en el periodo que nos ocupa, y se publicó el *Informe sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha* del curso 2017-2018.
- Consejo Regional de Cooperación para el Desarrollo: desde 2018 el I.M. ocupa una de sus vocalías.
- Comisión de seguimiento del Pacto por la Recuperación: el I.M. de Castilla-La Mancha ha participado en el eje 2 “políticas de empleo”, eje 3 “cualificación profesional” y eje 7 “agricultura y sostenibilidad”.
- Comisión Regional y Comisiones Provinciales de Vivienda. El I.M. de Castilla-La Mancha forma parte de las comisiones para la adjudicación de la vivienda, siendo las mujeres víctimas de violencia de género un colectivo preferente.
- Comisión de seguimiento y evaluación del Estatuto de las Mujeres Rurales de CLM. Resolución 2/07/2020 de nombramiento vocales y secretaria de la Comisión de seguimiento y evaluación del Estatuto de las mujeres rurales de CLM. Han tenido 1 reunión para este periodo.

6. SEGUIMIENTO POR CONSEJERÍAS

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo rural

Contexto social: identificación de la desigualdad de género en el ámbito competencial de la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural¹. Enumeración de las principales brechas de género.

La Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural es el órgano de la Administración autonómica de Castilla-La Mancha encargado de la propuesta y ejecución de las directrices del Consejo de Gobierno sobre la política agraria, agricultura, ganadería, desarrollo rural, industrias y cooperativas agroalimentarias, alimentación, agua y todas aquellas competencias que en estas materias le estén atribuidas en el marco de la Constitución y del Estatuto de Autonomía.

Dentro de sus competencias, se le atribuye la de *establecer medidas que promuevan la autonomía, el fortalecimiento de la posición social, profesional y no discriminatoria de las mujeres en el medio rural, así como garantizar que se aplique la perspectiva de género en la política de desarrollo rural llevada a cabo por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.*

La importancia de desarrollar medidas con este objetivo viene dada porque las mujeres que viven en zonas rurales soportan problemáticas específicas que, sumadas a las propias establecidas por las discriminaciones de género, hacen decisivo el desarrollo de políticas que mejoren su calidad de vida en tanto que las sitúan en desventaja respecto de sus homólogos masculinos y de las mujeres que viven en entornos urbanos.

Las mujeres del medio rural se enfrentan a la escasez de oportunidades para incorporarse y permanecer en el mercado laboral a través de un empleo estable y de calidad, lidian con la insuficiencia de infraestructuras y servicios en general y, en particular, de aquellos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y participan de forma escasa en los diferentes órganos de toma de decisiones, entre otras razones, por la mayor permanencia de los roles de género y de valores y actitudes sexistas.

Estas situaciones conllevan, entre otras cuestiones, la marcha de las mujeres desde el medio rural al urbano, especialmente de las jóvenes, en busca de mejores oportunidades tanto para ellas como para sus hijas e hijos. La emigración de mujeres rurales genera una gran problemática en el medio rural, particularmente en los pequeños municipios, ya que implica su despoblamiento y el envejecimiento y masculinización de la población que se queda.

¹El presente informe comprende información relativa al periodo 2020-2022, cuando el organismo se llamaba Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo rural. A lo largo del informe se nombrará de este modo, aunque desde julio de 2023 ha pasado a llamarse Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo rural.

Una problemática específica de las mujeres del medio rural en relación con la actividad agraria es la que tiene que ver con la invisibilización, ya que históricamente el trabajo que han realizado las mujeres en las explotaciones agrarias no se corresponde con su reconocimiento como titulares de las mismas.

La desigualdad de género está presente en todas las sociedades y constituye una de las principales barreras para la plena inclusión a nivel social, económico y político de las mujeres. Pero las brechas de género que sufren las mujeres del medio rural requieren de un marco de actuaciones concretas que den respuestas a dichas situaciones de discriminación en tanto que son agentes clave para la vertebración y la cohesión social del medio rural, tan importante en el desarrollo socio económico de nuestra comunidad.

Por todo esto, la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha** en su Título I, Derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, reconoce los derechos básicos que se derivan del derecho fundamental recogido en el artículo 14 de la Constitución y del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha y entre ellos desarrolla en su artículo **24. Los derechos de las mujeres que viven en el medio rural.**

La ley pone de manifiesto que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha integrará la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que dichas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres y permitan su plena participación en igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. Este compromiso se evidenció con la aprobación de la **Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha** cuyo objeto no es otro que avanzar en la aplicación y ejercicio del principio de igualdad de trato y oportunidades en el medio rural, tal y como se establece en los fines recogidos en la Ley 12/2010, mediante el establecimiento de medidas que promuevan la autonomía, el fortalecimiento de la posición social, profesional y no discriminatoria de las mujeres en el medio rural, así como garantizar que se aplique la perspectiva de género en la política de desarrollo rural llevada a cabo por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Además, garantizará el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres que trabajan específicamente en la actividad agraria, promoviendo su reconocimiento profesional y el acceso a los derechos derivados de su actividad.

El Estatuto despliega una serie de medidas que facilitan el cumplimiento de dicho objetivo, asignando competencias a diferentes organismos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con especial calado en las políticas que se desarrollan desde la Consejería de agricultura, agua y desarrollo rural **generando un potente entramado legislativo en materia de igualdad dirigido a proteger y mejorar la vida de las mujeres que viven y/o trabajan en nuestros pueblos.**

6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ CAPÍTULO II. Principios generales

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

i. – Representación de las mujeres en órganos de gobierno.

Con la finalidad de conocer el cumplimiento de la representación equilibrada en la Consejería se elaboró un **"Informe de situación de la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural en relación con la igualdad de género; análisis de Servicios Centrales"** en enero de 2020. Posteriormente, en febrero del 2020, se amplió dicho análisis al **personal de las delegaciones provinciales, del IRIAF (Instituto Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario y Forestal) y de la Agencia del Agua**, estos dos últimos como organismos dependientes de la consejería.

El primer informe citado fue una de las primeras acciones realizadas por la Unidad de Género y surgió en respuesta a la necesidad de determinar la situación respecto de la igualdad de oportunidades en la propia estructura del personal. Sirvió como un acercamiento sobre la posición que mujeres y hombres ocupaban en esta Consejería respondiendo a una foto fija de situación tanto a nivel vertical como horizontal y, en la medida de lo posible, su comparación con los resultados de un diagnóstico anterior realizado en la Consejería en 2017.

En cuanto a la segregación vertical, es decir, de concentración diferencial por sexo en puestos de actividad o competenciales según la cual las mujeres ocuparían los grados y niveles de responsabilidad y salario menores se esperaba conocer cuál era su presencia en el conjunto de actividades relacionadas con el liderazgo y la toma de decisiones profesionales o políticas.

La premisa era que la influencia de los roles y estereotipos de género, como mecanismos de ubicación diferencial entre mujeres y hombres, puede considerarse un hecho recurrente aunque en el contexto de la Administración pública, como entidad que genera empleo, se le presuponen unos principios de acceso y de ascenso objetivos basados en la igualdad, el mérito y la capacidad². Pero el análisis de las estructuras de personal de las administraciones públicas ha resultado, en multitud de ocasiones, concluyente de que en éstas se siguen

² Como establece el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 54, *el acceso y la promoción interna del personal responden a criterios objetivos de selección, como son el mérito y la capacidad, que toman como base el principio constitucional de igualdad entre los sexos.*

reproduciendo las mismas segregaciones de género que en otros entornos laborales³ existiendo diferencias entre las tasas femeninas y masculinas en diferentes categorías ocupacionales que afectan de forma negativa a las mujeres.

Para conocer la representación de las mujeres en el órgano de gobierno de la Consejería nos centramos en la representación que unos y otras ocupan los puestos que lo componen.

Donde más representación tenían las mujeres era en las Direcciones Generales además de ocupar el puesto de Secretaría General, mientras que los hombres se encontraban más representados en las Delegaciones Provinciales además de ocupar la titularidad de la Consejería y den la Viceconsejería. Si nos fijáramos únicamente en estos datos, y en números absolutos, eran 7 los hombres que ostentaban los cargos de más responsabilidad y 6 las mujeres. Podemos concluir que, en la cúspide la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural, la presencia de hombres y mujeres era prácticamente la misma. Como esta asignación de puestos obedece a la libre designación, resulta evidente que existe una cultura institucional de género, derivada del compromiso político, que facilita el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo apostando por la plena representación de éstas en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

Ampliando el foco, y teniendo en cuenta únicamente solo las Delegaciones Provinciales las personas que ocupan los altos cargos en estas, es decir, Titulares de las delegaciones y responsables de las Secretarías, donde más presencia tenían las mujeres dentro de estas dos categorías laborales era en las Secretarías, ocupando este puesto en 2 de las 5 provincias lo que supone una representación equilibrada del 40%-60%. Pero en los puestos de Delegado/a Provincial, de las cinco provincias solo en una de ellas la delegada provincial era una mujer. Con una proporción del 80% para los hombres y del 20% para las mujeres nos encontramos con una falta de representación equilibrada. Esta asignación de puestos obedece, de nuevo, a la libre designación por lo que este reparto desigual del poder puede estar sujeto a importantes y significativos patrones de discriminación por razón de género, que van más allá de la igualdad formal proclamada en las disposiciones legales. Si bien en el análisis de los Servicios Centrales de la Consejería la creciente presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, a saber, Direcciones Generales y Secretaría General, aludía a una cultura institucional de género, que facilitaba el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, este hecho no se traslada a las provincias donde nos encontramos con patrones tradicionales de asignación de puestos de carácter político.

En conclusión, la mayor desigualdad de género se da en los niveles de mayor responsabilidad de la Administración Pública, aquellos para cuya provisión no se utilizan pruebas objetivas, sino la discrecionalidad en su nombramiento. Se pone de manifiesto la existencia

³ En el Informe sobre el Diagnóstico de Género de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incluido en la Resolución de 21/02/2011, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por el que se aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha pone de manifiesto una sobrerrepresentación masculina en los cargos de toma de decisiones y una concentración ocupacional por sexo.

de un techo de cristal, una barrera invisible que impide y dificulta a las mujeres el acceso a los puestos más elevados de la institución.

En cuanto a los dos órganos dependientes adscritos a la Consejería, el IRIAF y la Agencia del Agua, estos son los resultados que se obtuvieron. El IRIAF cuenta con una Dirección General del organismo, otras cuatro direcciones en cada uno de sus centros de investigación y otra dirección en su Estación de Viticultura y Enología. De estas 6 direcciones, todas ellas están ocupadas por hombres. Por su parte, de las 4 jefaturas de servicio designadas en el organismo, dos de ellas las ocupan mujeres y otras dos, hombres. Con una presencia más equilibrada de mujeres en jefaturas de servicio lo cierto es que estos puestos, aun obedeciendo también a la libre designación, se sitúan jerárquicamente por debajo de las direcciones que se sitúan en la cúspide de la toma de decisiones institucional y donde éstas no encuentran ninguna representación.

Para la consideración de altos cargos dentro de la Agencia del Agua se tuvieron en cuenta todas aquellas personas cuyos puestos se ven condicionados por la discrecionalidad de su asignación, es decir, son puestos que obedecen a la libre designación.

El puesto de Director-Gerente de la Agencia del Agua es ocupado por un hombre. Los dos puestos de Coordinadores que son los que se sitúan por debajo de la dirección de la Agencia también son ocupados por hombres y tan solo nos encontramos con una mujer en una de las 5 jefaturas de servicio.

Si bien es cierto que en este análisis de personal no se ha podido profundizar en cuestiones importantes para conocer la pervivencia o no de desigualdades de género en la consejería como son la conciliación o el salario, sí nos sirve para detectar los obstáculos superados y otros que quedan por superar y para tener una referencia sobre el estado general de representación y posición de mujeres en los órganos de gobierno, y por ende en la toma de decisiones.

ii. – La participación de las mujeres en tareas de asesoramiento: los consejos y comisiones.

En cuanto a la representación de mujeres y hombres en órganos ejecutivos, consultivos o asesores, se tiende a la representación equilibrada de ambos sexos, quedando explícito en los documentos de constitución la obligatoriedad de este cumplimiento a no ser por razones objetivas y debidamente justificadas. En algunos casos incluso esta exigencia se amplía a la obligatoriedad de que al menos el 50% de sus miembros sean mujeres. Prueba de ello es la Comisión de Seguimiento del Estatuto de las Mujeres Rurales que fue regulada en el artículo 19 del Estatuto de las Mujeres Rurales. Su función es analizar el grado de cumplimiento de los objetivos de la ley y la elaboración un informe anual de evaluación. La Comisión quedó constituida en Toledo, a 24 de septiembre de 2020 y, para asegurar una presencia suficiente de mujeres en dicho Comité es obligatorio que al menos la mitad de sus componentes sean mujeres. En este caso el compromiso de la Consejería con el impulso

de la igualdad trasciende a los mandatos de la Ley apostando por una presencia de mujeres superior a la representación equilibrada de mujeres y de hombres.

iii. – La presencia de las mujeres en los órganos responsables de la distribución de los recursos: las comisiones de valoración de ayudas y subvenciones.

En cuanto a la presencia de las mujeres en órganos las comisiones de valoración de ayudas y subvenciones el artículo 11.4 de la Ley del Estatuto de las mujeres rurales refuerza lo establecido en la Ley 12/2010 y establece que *“Los tribunales de evaluación y comisiones que deban realizar valoraciones de solicitud de ayudas y subvenciones deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.”* De esta forma se asegura que en la práctica administrativa las mujeres tendrán representación en dichos espacios de toma de decisiones.

Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género

Con la finalidad de incorporar un análisis de la realidad social que considere las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres la Unidad para la Igualdad de Género, como servicio asesor en la implementación de la perspectiva de género, realiza una revisión de la normativa y la documentación generada por la consejería para el cumplimiento de la Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y de la Ley 6/2019 del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

Como se ha dicho, centralizada la revisión desde la Unidad para la Igualdad de Género, esta cuenta con el apoyo de los diferentes servicios para que los procedimientos documentales que desarrollan cumplan con los criterios fijados en el marco normativo de igualdad. Se trata de un proceso cada vez más establecido en el trabajo diario de la Consejería.

Respecto de los informes de impacto de género, todas las normas que se aprueban en Consejo de Gobierno y que, por ello⁴, deben ir acompañadas del Informe de Impacto de Género, son revisadas previamente por la Unidad de Igualdad de Género, que hace una propuesta para la integración de la perspectiva de género en la mismo y una vez valoradas y en su caso incorporadas las propuestas por parte del órgano gestor, es la propia Unidad quien realiza y emite el informe de impacto de género.

Durante el trienio de evaluación que aborda este documento se han realizado, entre otros, los Informes de Impacto de Género de:

- 2020 Informe de Impacto de Género de la Ley 7/2020, de 31 de agosto, de Bienestar,

4 Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género 3. *Todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad*

Protección y Defensa de los Animales de Castilla-La Mancha.

- 2020 Informe de Impacto de Género del Decreto 23/2020, de 16 de junio, por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Red Castellano Manchega de Desarrollo Rural.
- 2021 Informe de Impacto de Género del anteproyecto de la Ley del Agua de Castilla-La Mancha.
- 2021 Informe de Impacto de Género del anteproyecto de la ley del vino y la viña de Castilla-La Mancha.
- 2021 Informe de Impacto de Género Ley 6/2021, de 5 de noviembre, de extinción de cámaras agrarias provinciales de Castilla-La Mancha y por la que se establece el régimen jurídico para realizar transmisiones de patrimonio procedentes del Instituto de Reforma y Desarrollo Agrario.
- 2021 Informe de Impacto de Género del Decreto 67/2021, de 1 de junio, por el que se regulan los procedimientos de concentración parcelaria de Castilla-La Mancha.
- 2021 Informe de Impacto de Género del Decreto 94/2021, de 21 de septiembre, por el que se crea el Observatorio de Precios de la Cadena Agroalimentaria de Castilla-La Mancha.

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos

La Consejería durante el trienio 2020-2022 continúa incorporando la variable sexo en los formularios y anexos de todos los procedimientos administrativos, así como en todos los sistemas de recogida de información.

Existe una clara tendencia a la introducción de la variable sexo en los formularios de registro, en las tramitaciones electrónicas y en las estadísticas de la Consejería de Agricultura. Como ejemplos, se han adecuación todos los sistemas de recogida de información con la variable sexo en los programas de viñedo, en los de incorporación de jóvenes a la agricultura, etc.

Si bien se observa un aumento de los documentos que recogen la variable sexo para su registro, se percibe la necesidad de realizar más estudios estadísticos por parte de los distintos órganos gestores con la finalidad de extraer conclusiones significativas en cuanto al impacto diferenciado por sexo de sus actuaciones para posteriormente, y en caso necesario, corregir éstas a través del diseño sus políticas públicas.

Artículo 8. Transversalidad de género

La principal herramienta de la Administración para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es la transversalidad de género, que consiste en la incorporación de la perspectiva de género, entendida ésta como el estudio y consideración de las posiciones desiguales de partida entre mujeres y hombres, lo que posibilita el análisis de los efectos de una intervención sobre los mismos.

El compromiso de la Administración regional con la transversalidad de género se materializó a través de la aprobación de la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha** que en su artículo 4, dispone entre los principios de actuación de la Administración Autonómica, *la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo y que para ello debe incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las Administraciones de Castilla-La Mancha.*

En el Artículo 24, sobre los Derechos de las mujeres que viven en el medio rural establece que *“La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha integrará la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres y permitan su plena participación en igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres.”*

Por su parte, la **Ley 6/2019 del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha** en su artículo 2, fija como uno de sus principios de actuación *“La integración transversal de la perspectiva de género en las políticas que desarrollen los poderes públicos, a todos los niveles, en todas las fases y por todos los agentes implicados en su desarrollo.”*

La herramienta para facilitar la implantación de la transversalidad de género es la Unidad de Igualdad de Género y para ello esta unidad administrativa elaboró la **"Instrucción sobre la incorporación de la perspectiva de Género en las actuaciones de la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural"**. La instrucción fue aprobada y firmada por la Secretaria General de la Consejería el 20 de noviembre de 2020.

El fin último de esta instrucción es comprometer a todos los órganos de la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural en el obligado cumplimiento de la normativa de igualdad entre mujeres y hombres y establecer un procedimiento de organización en la producción documental y normativa.

Con objeto de apoyar a los órganos gestores para el cumplimiento de los mandatos de igualdad en la planificación de las acciones que ponga en marcha la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural, la Unidad para la Igualdad de Género ofrece un asesoramiento directo, permanente y especializado para orientar y acompañar en el diseño de las diferentes políticas, programas y medidas que se desarrollen. Se trata de un proceso cada más establecido en el trabajo diario de la Consejería.

La elaboración de dicha instrucción es uno de los documentos más importantes elaborados por la Unidad de Igualdad de Género. En ella se referencia el marco normativo de igualdad por el que la administración debe dar cumplimiento a la introducción de la transversalidad de género en las actuaciones y documentos que realice. Además de detallan las herramientas de las que pueden hacer uso para su incorporación, según sean los documentos o actuaciones que se desarrollan, explicando detalladamente el procedimiento que estos deben cumplir antes de su aprobación y el papel que la Unidad de Igualdad de Género tiene en este proceso según se trate de:

- Anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha.
- Normativa a publicar en el DOCM que no requiere informe de impacto de género (bases reguladoras, convocatorias de ayudas, etc.).
- Actuaciones relacionadas con la comunicación, imagen, publicidad o escritos de diferente naturaleza que genere la Consejería.

Para apoyar la incorporación de la transversalidad de género se diseñó también una **Checklist "Para la Integración de la Perspectiva de Género en la Normativa"**

Este listado de verificación elaborado por el equipo de la Unidad para la Igualdad de Género es una herramienta de trabajo que pretende facilitar la comprobación de la integración de la perspectiva de género en la normativa que se desarrolle, sea cual sea su nivel de intervención.

La herramienta responde a la experiencia que el equipo de la Unidad de Igualdad de Género en el trabajo sobre la revisión y asesoramiento en materia de igualdad de género en la producción normativa del organismo y se planteó con la posibilidad de verse modificada por las nuevas necesidades y requisitos legales que se vayan poniendo en marcha. El fin último es facilitar que todos los documentos normativos elaborados desde la Consejería tengan en cuenta las diferentes situaciones de las que parten mujeres y hombres mediante el uso sistemático de las herramientas para la incorporación de la perspectiva de género, procurando de este modo, una reducción de las brechas de género y por tanto un impacto de género positivo de las políticas públicas. La Checklist ha tenido una excelente acogida por parte del personal de la consejería que lo consideran una herramienta de gran utilidad en su trabajo.

Entendiendo fundamental e indispensable la capacitación del personal de la Consejería para dotarles de conocimientos y herramientas para tener en cuenta el enfoque de género en el trabajo que desarrollan, la Consejería ha realizado una fuerte apuesta y un gran es-

fuerzo en la realización de cursos de formación dirigidos a Altos Cargos y a personal funcionario. Prueba de ello se mencionan algunos de estos cursos que en ocasiones han sido financiados directamente con presupuesto propio.

- Jornadas **"La Transversalidad de Género en las Políticas Públicas y los Informes de Impacto de Género"**

El 9 de marzo de 2020 la Unidad para la Igualdad de Género organizó estas jornadas que se realizaron en la Escuela Regional de Administraciones Públicas con una duración de 8 horas.

Esta formación a la carta se ofreció en respuesta a las necesidades específicas que fueron trasladado desde las Diferentes Direcciones Generales de la Consejería a la Unidad de Igualdad de Género. La Jornada, a cuenta del presupuesto interno de la Consejería, fue una evidente muestra de la voluntad y de compromiso de este organismo de asumir acciones propias dirigidas a facilitar la implementación de la transversalidad de género en sus campos de actuación.

Las personas que acudieron a las Jornadas fueron en su mayoría altos cargos de la Consejería, representantes de cada una de las Direcciones Generales, de la Viceconsejería y de los dos organismos adscritos, estos son, el IRIAF y la Agencia del Agua. En total 20 personas se beneficiaron de las mismas.

- Jornada de Formación **"El Enfoque de Género en las Políticas Públicas"**

El 12 de noviembre de 2020 la Unidad de Igualdad de Género organizó e impartió esta jornada en la sede de los Servicios Centrales de la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural. La formación, de carácter presencial, estuvo dirigida a las personas integrantes del Grupo de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Tras una presentación de la jornada y una sesión formativa sobre "El enfoque de Género en las Políticas Públicas" se presentaron finalizadas la Instrucción sobre la incorporación de la perspectiva de género y la checklist antes mencionadas.

- Seminario **"Enfoque de género en los grupos de acción local"** IRIAF, Tomelloso, Ciudad Real. Curso dirigido a las personas integrantes de los Grupos de Acción Local de la región. 2021.

- 1ª edición. Curso de formación continua en la EAR sobre el **"El Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. Función pública e igualdad en el medio rural"**. 10 horas. 1 y 2 de junio de 2022. Asistieron 4 hombres y 17 mujeres.

- 2ª edición. Curso de formación continua en la EAR sobre el **"El Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. Función pública e igualdad en el medio rural"**. 10 horas. 21 y 22 noviembre de 2022. Asistieron 5 hombres y 14 mujeres.

Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género

Durante el periodo comprendido entre 2020 y 2022 la Consejería de Agricultura, ha ido analizando diferentes programas presupuestarios con la finalidad de responder a la consejería de hacienda para la Realización anual del Informe de Impacto de Género de los Presupuestos generales de la junta.

ANUALIDAD 2020

- El programa 531A ***“Regadíos y explotaciones agrarias”***
- El programa 717a ***“Promoción y desarrollo rural: gestión de programas leader 2014-2020”***.

ANUALIDAD 2021

- El programa 531A ***“Regadíos y explotaciones agrarias”***
- El programa 717A ***“Promoción y desarrollo rural: gestión de programas leader 2014-2020”***.
- El programa 711A ***“Dirección y servicios generales de agricultura, agua y desarrollo rural”***.

ANUALIDAD 2022

- El programa 531A ***“Regadíos y explotaciones agrarias”***
- El programa 717A ***“Promoción y desarrollo rural: gestión de programas leader 2014-2020”***.
- El programa 711A ***“Dirección y servicios generales de agricultura, agua y desarrollo rural”***.
- El programa 716A ***“Industrias y calidad agroalimentaria”***.

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres

Desde la Secretaría General, en apoyo constante de la Unidad de Igualdad de Género, se realiza una revisión de la normativa y de otros documentos para que haga un uso del lenguaje inclusivo y no sexista. Además, son muchos los servicios que ya tienen interiorizado este uso en la redacción de su documentación como son todas las comunicaciones realizadas en la gestión de expedientes que dependan del servicio de vitivinicultura dependiente de la Dirección General de Agricultura y Ganadería.

En cuanto a las campañas institucionales, desde la consejería se trabaja en ofrecer una imagen positiva y no sexista de las mujeres. Prueba de ello son los materiales de difusión de las ayudas de jóvenes y mejoras de explotaciones dependiente del servicio de infraestructuras y explotaciones de la Dirección General de Desarrollo Rural.

Además, con el objetivo de incrementar la sensibilización del personal de la Consejería en fechas señaladas de reivindicación de los derechos de las mujeres, se realizan campañas de difusión internas. Algunas de estas se detallan a continuación:

- 8 de marzo de 2021. Campaña con motivo del Día Internacional de las Mujeres **"Las mujeres sostienen la vida, sin ellas el mundo se para"**.
- 15 de octubre de 2021. Campaña con motivo del Día Internacional de las Mujeres Rurales **"Estatuto de las mujeres rurales; compromiso con la igualdad en el medio rural"**.
- 25 noviembre 2021. Campaña de sensibilización Día Internacional contra la Violencia de Género. **Difusión del video "En un pueblo todo se sabe, o no"**.
- 15 de octubre 2022. Campaña de sensibilización por el Día Internacional de las Mujeres Rurales. Distribución de un video elaborado por la Unidad para la Igualdad de Género bajo el lema **"MÁS MUJERES"**.
- 8 de marzo de 2022. **I Concurso de dibujo y relato corto conmemorativo del Día Internacional de las Mujeres: Mujeres referentes.**

Artículo 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales

Con la finalidad de que las acciones en materia de igualdad no se queden limitadas a los Servicios Centrales de la Consejería, se ha realizado un intenso trabajo en acercar la capacitación en materia de igualdad a las delegaciones provinciales, realizando talleres formativos en todas y cada una de las cinco provincias.

- Taller formativo **"Las Políticas de igualdad en el medio rural; El Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha"** Cuenca 27 de mayo de 2022.
- Taller formativo **"Las Políticas de igualdad en el medio rural; El Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha"** Guadalajara (Marchamalo) 8 de junio 2022.
- Taller formativo **"Las Políticas de igualdad en el medio rural; El Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha"** Albacete 14 de junio de 2022.
- Taller formativo **"Las Políticas de igualdad en el medio rural; El Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha"**. Toledo Santa Cruz de la Zarza 27 de septiembre de 2022.

- Taller formativo "**Las Políticas de igualdad en el medio rural; El Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha**" Ciudad Real. Socuéllamos. 17 de noviembre de 2022.

CAPITULO III. Instituciones, organismos y unidades para el impulso de esta ley

Artículo 14. Unidad de Igualdad de género en cada Consejería/organismo autónomo.

En 2019, tras la aprobación del *Decreto 38/2019, de 7 de mayo, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha*, se puso en marcha la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, dependiente de la Secretaría General.

La composición de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) era la siguiente en las fechas de este informe:

- Miguel Ángel Cabezas de Herrera Pérez. Coordinador de asuntos jurídicos, contratación e igualdad de género. Responsable Unidad de Transparencia. Secretaria General.
- María José Porras García. Jefa de servicio. Servicio de desarrollo rural. Dirección General de Desarrollo Rural.
- Elena Echevarria Chicoy. Asesoría Jurídica. Secretaría General.

Desde la creación de la Unidad de Igualdad de Género la persona responsable ha sido, Miguel Ángel Cabezas de Herrera Pérez.

Desde octubre de 2019 y hasta la fecha, en la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural se ha contado con una Asistencia Técnica que se ha encargado del asesoramiento, impulso de actuaciones y capacitación en materia de igualdad del personal de la Unidad de Igualdad de Género, del personal funcionario y agentes del medio rural, ejecutando las tareas relacionadas con las competencias asignadas a las Unidades.

La Unidad de Igualdad de Género es, a día de hoy, una estructura de apoyo en la consejería que posibilita, favorece y abre nuevas vías de integración efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres impulsando, coordinando e implementando la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas, programas y medidas.

Funciona como una Unidad Administrativa estable y cada vez más consolidada. El personal asignado a la misma cuanta con más obligaciones laborales lo que ha supuesto que responsabilizarse del trabajo relacionado con la Unidad de Igualdad de Género haya incrementado notablemente su carga de trabajo que, anteriormente ya era elevada, puesto se trata de personas con altos cargos o cargos intermedios dentro de la Consejería.

Si bien las personas que la conforman constituyen un equipo multidisciplinar, con capacidad de decisión dentro de la estructura administrativa y comprometido con los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres, la cada vez mayor atribución de competencias a la Unidad supone la necesidad de contar con más personal.

Desde su creación, la Unidad ha asumido la responsabilidad de incrementar la capacitación y sensibilización del personal de la consejería, además de convertirse en referencia para asesorar en sus diferentes áreas competenciales sobre la aplicación de la transversalidad de género.

Ha desarrollado multitud de actuaciones de formación, asesoramiento, acompañamiento, investigación y diagnóstico, campañas de sensibilización, herramientas de análisis y difusión, organización de actividades y encuentros, etc. de las que han ido surgiendo nuevas necesidades que ponen de relieve, por un lado, la importancia de la existencia de esta Unidad y por otro, la necesidad de ir diseñando nuevas actuaciones que den respuesta a las demandas que se van recogiendo.

Del trabajo realizado desde octubre de 2019, además de haber desarrollado actuaciones de mucha importancia y calado en términos de avances en el compromiso de la Consejería con la igualdad entre mujeres y hombres, ha surgido un proyecto a largo plazo y un servicio cada vez más estable y de referencia para otros servicios, que pretende seguir trabajando en las peticiones que se trasladan y detectan incluidas aquellas que provienen de otras consejerías de la JCCM.

Para sostener el proyecto y constatar la alta implicación de la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural con los objetivos de igualdad esta ha mantenido con presupuesto propio en diferentes periodos la contratación de una asistencia técnica que acompañe a la Unidad de Igualdad de Género en el cumplimiento de sus objetivos reforzando la validación de la consejería como impulsora de actuaciones y estrategias de implementación de la transversalidad de género dirigidas al personal de la consejería y al medio rural regional.

6.2 TÍTULO I.

La igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 20. Derecho a vivir sin violencia de género

En su compromiso con el derecho de las mujeres a vivir sin violencia de género, la Consejería Agricultura, Agua y Desarrollo Rural firmó en enero de 2021 un convenio de adhesión a la campaña "Cultivando Igualdad" promovida por FADEMUR (Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales).

Se comprometía así en la lucha contra la violencia de género y en especial contra la situación de especial vulnerabilidad que sufren frente a esta las mujeres del medio rural y procurando la creación de una amplia Red de Espacios frente a este tipo de violencia.

Con la firma de este convenio se acreditó a las Oficinas Comarcales Agrarias (OCAS) y las Unidades Técnicas Agrícolas (UTAS) como "Espacios Seguros Contra la Violencia de Género".

Las OCAS y UTAS constituyen una red de contacto directo con la población del medio rural. Con la firma del convenio "Cultivando Igualdad" se les hizo llegar el cartel de la campaña que deberéis poner en lugar visible y que os acredita como un "Espacio seguro contra la violencia de género". Junto a este, se les trasladó un protocolo que facilitaba unas pautas básicas en caso de encontrarse con alguna víctima de este tipo de violencia en el desempeño de su trabajo consistente en: saber cómo actuar cuando existe la sospecha o la certeza de que una mujer está siendo víctima de violencia, en cómo generar un espacio que le proporcione confianza y seguridad y en conocer cuál debe ser la orientación que debe recibir la víctima en cuanto a recursos y servicios de apoyo y atención especializada de cada zona. Sin embargo, queda pendiente la formación al personal por parte de la entidad que promueve este convenio.

Esta acreditación se ha concedido a 45 Oficinas Comarcales Agrarias, 21 Unidades Técnicas Agrícolas, cuatro Unidades Técnicas Ganaderas y las seis Oficinas Locales Agrarias de Castilla-La Mancha, contribuyendo en la lucha contra la violencia de género en el medio rural.

Artículo 24. Derechos de las mujeres que viven en el medio rural

Como se ha comentado a lo largo del documento, la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural tiene un firme compromiso con mejorar la vida de las mujeres del medio rural que se materializa por una parte en la aplicación de la Ley 12/2010 y por otra parte con el desarrollo normativo del Estatuto de las mujeres rurales como norma de igualdad propia de la que asume prácticamente la totalidad de las competencias.

En este sentido, caben resaltar las siguientes cuestiones sobre las que está interviniendo de forma directa:

- El fomento de una participación mínima del 40% de mujeres en los órganos de decisión de las organizaciones y asociaciones del ámbito agrario, así como de los organismos de la Administración que toman decisiones en el ámbito del Desarrollo Rural.
- La priorización de las mujeres en todas las órdenes de ayudas y de subvenciones en el ámbito agrario y de desarrollo rural.
- La composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los tribunales y comisiones

de evaluación de solicitudes de ayudas y subvenciones en el ámbito agrario y de desarrollo rural.

- La Introducción de un módulo de igualdad en los contenidos formativos para acreditar la capacitación necesaria para la incorporación a la empresa agraria.

En cuanto a la priorización de las mujeres en las órdenes de ayudas y subvenciones estas son algunas de las más importantes:

- Priorización de las mujeres en las ayudas destinadas a promover la cooperación innovadora mediante la constitución y funcionamiento de grupos operativos de innovación y la realización de proyectos piloto innovadores en el sector agroalimentario, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha.
- Priorización de las mujeres en las ayudas para fomentar la producción y comercialización de productos agroalimentarios de calidad diferenciada en el marco del PDR 2014/2020.
- Priorización de las mujeres en todas las órdenes de ayudas a inversiones en transformación, comercialización o desarrollo de productos agrícolas y al fomento de la calidad agroalimentaria (FOCAL).
- Priorización de las mujeres en las subvenciones para la cooperación entre los agentes de la cadena de suministro para la creación y el desarrollo de cadenas de distribución cortas y mercados locales en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha para el período 2014-2020.
- La priorización de mujeres jóvenes ayudas al establecimiento de jóvenes a la agricultura y a inversiones para la modernización y/o mejora en explotaciones agrícolas y ganaderas.

6.4 TÍTULO III. MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Artículo 57. Cláusula igualitaria en contrataciones administrativas

Las cláusulas relativas a la igualdad de género en la contratación pública pueden ser decisivas en la reducción de las desigualdades sociales y de género. Pero no siempre resulta fácil aplicarlas por lo que desde la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural se realizó una formación específica sobre esta temática.

- Curso **“Contratación Pública, Cláusulas Sociales y Perspectiva de Género”**

El curso se realizó el 5 de marzo de 2021 en los servicios centrales de la consejería de manera presencial. Asistieron 8 personas responsables de diferentes maneras de la contratación en la Consejería de Agricultura. El objetivo de esta formación era ofrecer unos conocimientos específicos sobre la necesidad y las implicaciones de introducir la perspectiva de género en la contratación pública, las oportunidades para incluir la perspectiva de género en las cláusulas sociales y para obtener herramientas que les facilitara la integración de la perspectiva de género en las cláusulas sociales de los contratos públicos.

Artículo 58. Sanciones

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 58.1 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, y en el artículo 34 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, tanto en las órdenes que establecen el régimen jurídico como en las resoluciones propiamente dichas de convocatoria de subvenciones y ayudas públicas, se recoge expresamente la prohibición de obtener ayudas públicas para aquellas empresas que hayan sido sancionadas, por resolución administrativa firme, o condenadas, por resolución judicial, por llevar a cabo prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/ 2010 de 18 de noviembre de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA- LA MANCHA.

El compromiso que la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural con el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres se ha visto fuertemente incrementado desde el anterior trienio de evaluación de la **Ley 12/2010 de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**. Esta cuestión está estrechamente relacionada con dos factores a tener en cuenta.

Por un lado, la aprobación de la **Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha**, cuyo objetivo descuelga directamente de la Ley de Igualdad, que ha supuesto un salto cualitativo y cuantitativo en el compromiso de la Consejería con la igualdad de género. La existencia de esta norma de igualdad, que concierte de forma directa a la Consejería de Agricultura, proporciona un marco normativo de enorme valor a la hora de fijar una hoja de ruta en materia de igualdad y transversalidad de género y supone un impulso de actuaciones dirigidas directamente a las mujeres del medio rural y a la eliminación de las brechas de género. El incremento de la formación y difusión del Estatuto entre el personal funcionario y entre las personas y agentes que operan en el medio rural ha sido uno de los objetivos fundamentales en este periodo de ejecución.

Por otra parte, la puesta en marcha de la **Unidad de Igualdad de Género**, que durante este periodo ha realizado multitud de actuaciones de formación y capacitación, asesoramiento y acompañamiento e investigación y diagnóstico, pone de relieve la importancia de este servicio dentro en el diseño de estrategias teóricas y prácticas para seguir implementando la transversalidad de género en las actuaciones de la Consejería.

Tanto el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha, como el fortalecimiento de la Unidad de Igualdad de Género, han supuesto el engranaje perfecto para el desarrollo de acciones de impulso de la igualdad entre mujeres y hombres y en concreto de aquellas dirigidas tanto al personal de la consejería como a organizaciones que trabajan en el medio rural y a las mujeres que viven o trabajan en los pueblos.

Hoy son más las mujeres incorporadas al mercado de trabajo en el mundo rural, pero también son más las mujeres que dirigen explotaciones agroalimentarias, en concreto un 7,5 por ciento de las 456 existentes en la región. También representan ya casi el 30 por ciento de las personas socias en cooperativas y un 41 por ciento son miembros de sus consejos rectores y además Castilla-La Mancha se ha convertido en la segunda comunidad autónoma con más titularidades compartidas con mujeres. Además, 12 de los 29 Grupos de Acción Local con los que potenciamos el desarrollo del medio rural están ya bajo la dirección de una mujer.

Son datos muy positivos, aunque también son datos que demuestran que aún queda mucho por hacer pues las brechas de género siguen siendo evidentes. Castilla-La Mancha es una comunidad referente en materia de igualdad y también lo es en políticas de igualdad específicamente dirigidas al medio rural. Pero lo cierto es que aún faltan recursos para que todos los objetivos propuestos en el marco jurídico de igualdad regional sean una realidad.

Consejería de Bienestar Social

Contexto social: identificación de la desigualdad de género en el ámbito competencial de la Consejería de Bienestar Social, enumeración de las principales brechas de género.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, se aprobó por unanimidad la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, cuyo objeto es, según su artículo 1, *“promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha.”*

Entre los mandatos recogidos en la citada Ley, hay que destacar el regulado en el artículo 13.2 que dispone que *“cada tres años el I.M.de Castilla-La Mancha elaborará un informe sobre la aplicación de esta Ley, en el que se propondrán las medidas y las actuaciones necesarias para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, que se remitirá a las Cortes Regionales”*.

Así pues, en cumplimiento de dicho precepto, constituye objeto del presente Informe recoger las medidas y actuaciones realizadas por la Consejería de Bienestar Social, con el fin de conocer el esfuerzo constante de la Administración castellano-manchega por trabajar para lograr el objetivo principal de la mencionada Ley.

El Decreto 86/2019, de 16 de julio, de estructura orgánica y competencias de la Consejería de Bienestar Social, en su artículo 1, atribuye competencias para *“Promover, proyectar y ejecutar la política regional en materia de bienestar social. Definir y ejecutar las actuaciones en materia de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia. Programar, desarrollar y ejecutar los planes de apoyo a las personas con discapacidad, mayores, infancia y familia en el marco de sus competencias. Definir, ordenar y desarrollar los servicios sociales de atención primaria. Fomentar, elaborar y desarrollar planes y actuaciones para la erradicación de la exclusión social y la gestión de los programas en materia de cooperación internacional para el desarrollo y de voluntariado. y Cuantas otras competencias tengan atribuidas en el marco de la Constitución española y del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha”*.

Para responder a las necesidades de la ciudadanía con la adecuada agilidad, interlocución, y eficiencia en el desarrollo de las citadas competencias, la estructura orgánica de la Consejería de Bienestar Social se compone de los siguientes órganos centrales: Viceconsejería de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia, Viceconsejería de Servicios y Prestaciones Sociales, Secretaría General, Dirección General de Discapacidad, Dirección General de Mayores, Dirección General de Infancia y Familia, Dirección General de Acción

Social y Cooperación, Órganos de asistencia: el Gabinete de la persona titular de la Consejería. Como órganos periféricos de apoyo cuenta con las delegaciones provinciales de la Consejería en cada provincia.

Respecto al contexto social en el que impactan las actuaciones del ámbito competencial de la Consejería de Bienestar Social ha de ser considerado como un reto en clave de género para el éxito de sus actuaciones. En este sentido, las políticas sociales de esta consejería tienen en cuenta los sistemas cruzados de exclusión que afectan a las mujeres y que generan discriminación múltiple, dificultando el acceso a los recursos, incidiendo en las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables o en situación de vulnerabilidad (mujeres víctimas de violencia de género, mujeres mayores, cuidadoras, con responsabilidades familiares no compartidas, migrantes, con diferentes capacidades, con trastorno mental, con trastornos adictivos y prostitutas, en situación de pobreza, pertenecientes al colectivo LGTBI, etc.) todas ellas precisan de políticas específicas.

En este caso, los diferentes estudios sobre la pobreza y/o exclusión social, principalmente la Encuesta de Condiciones de Vida, muestran como estas situaciones presentan una mayor incidencia en las mujeres, lo que se traduce que este es colectivo mayoritario de atención por parte de Servicios Sociales de Atención Primaria.

Si se atiende al proceso de envejecimiento de la población, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre la población de Castilla-La Mancha, a 01 de enero de 2022, con 65 y más años las mujeres representan un 55,26% del total. Este porcentaje se eleva hasta el 61,33 y el 66,41 a partir de los 80 y 90 años, respectivamente. La atención a las personas dependientes también impacta en la calidad de vida de las mujeres mayores puesto que la feminización de la vejez representa un 32% más que en los hombres (datos INE enero 2020).

Por ejemplo, desde la Dirección General de Mayores (Servicios de Gestión de Residencias y Recursos para Mayores y Servicio de Programas de Atención a Mayores) se constata una creciente feminización en el conjunto de centros, servicios y programas que conforman su ámbito de actuación, que se hace más patente en los tramos de edad más avanzados. En este sentido, continúan manifestándose las siguientes brechas de género: excepto en las personas usuarias de las viviendas de mayores y las registradas como socias en los centros de mayores, donde presentan una presencia paritaria (entre el 60 y 40% por cada sexo), se constata un número significativamente más elevado de mujeres en el conjunto de la red pública de centros, servicios y programas dirigidos a las personas mayores. Asimismo, hay un intenso predominio de las mujeres en el personal técnico y auxiliar de los centros de atención a las personas mayores (residencias, centros de día, viviendas y centros de mayores). Por su parte, en las familias y entorno personal de las personas mayores, las funciones y tareas de cuidado, apoyo y acompañamiento son desarrolladas fundamentalmente por las mujeres.

En el ámbito de infancia y familias, los programas de prevención son el pilar fundamental y se ha observado que en las inscripciones a los cursos que se ofertan en el Portal de Infancia y Familia y la participación en los programas que se llevan a cabo la mayoría de las personas participantes son mujeres.

A continuación, se abordará el estudio de las medidas y actuaciones promovidas por la Consejería de Bienestar Social, conforme a sus competencias, para el impulso de los mandatos contenidos en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, así como las medidas y actuaciones necesarias para avanzar en el compromiso que tiene la Consejería hacia la consecución de los derechos que contribuyan hacia una igualdad real entre mujeres y hombres.

6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ CAPITULO II. Principios generales

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

La dirección de la Consejería de Bienestar Social le corresponde a una mujer y en la gestión de los órganos centrales –en tanto que equipos políticos-técnicos- hay una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Hay que tener en consideración que nos encontramos ante un ámbito que históricamente ha tenido una mayor representación femenina, dado que la ocupación profesional de dicho ámbito podría entenderse como una prolongación del rol de género que se esperaba de las mujeres en cuanto a la atención social. Estamos ante un ámbito competencial con una estructura de los equipos profesionales donde hay mayor presencia de mujeres, derivado de la intervención social y comunitaria.

Respecto a los espacios para la participación de las mujeres en tareas de asesoramiento a través de los consejos y comisiones, cabe señalar que la Ley del Tercer Sector Social en Castilla-La Mancha, establece la creación de la **Comisión del Diálogo Civil** que tendrán una representación paritaria entre la administración y el tercer sector, así como una participación equilibrada entre hombres y mujeres. A continuación, se describe con mayor detalle, según el Decreto 81/2020, de 15 de diciembre, de la Comisión para el Diálogo Civil con la Mesa del Tercer Sector Social de Castilla-La Mancha, en su artículo 2 establece que, *“La Comisión es el órgano colegiado cuya finalidad es la de dotar de un marco institucional a la colaboración y al diálogo entre la Administración autonómica y la Mesa del Tercer Sector Social de Castilla-La Mancha. Esta Comisión tendrá una representación paritaria entre la Administración autonómica y la Mesa del Tercer Sector Social de Castilla-La Mancha y una*

participación equilibrada de mujeres y hombres”. Asimismo, en el artículo 7.1., establece que las vocalías de la Comisión las ejercerán las siguientes personas:

- a) *Ocho personas en representación de la Administración autonómica con rango, al menos, de dirección general: siete personas de las consejerías competentes en las materias de hacienda, desarrollo sostenible, educación, empleo, **igualdad**, sanidad y vivienda, que serán propuestas por la persona titular de la consejería respectiva; y una persona, que será designada por la persona titular de la consejería a la que está adscrita la Comisión, de entre **los y las titulares de los órganos directivos con competencias en materia de atención a las personas en situación de dependencia, mayores o personas con discapacidad.***

Por otro lado, y distinto a este ámbito referido anteriormente, tanto en el **Consejo Regional de Cooperación para el Desarrollo**; como en todas las comisiones técnicas para valoración de proyectos dependientes del Servicio de Cooperación, se sigue teniendo en cuenta el principio de participación equilibrada⁵. Asimismo, se introduce paridad en el **Consejo de Regional de Infancia y familia**. Y en la **Mesa regional de Participación infantil** que está compuesta por siete chicas y 8 chicos.

Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género.

El artículo 6.3 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, establece que “*Todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad*”.

Desde la Consejería de Bienestar Social durante el periodo 2020-2022 se han elaborado en el Servicio de Régimen Jurídico y Desarrollo Normativo los informes de impacto de género asociados a los siguientes Decretos:

ANUALIDAD 2020

1. Decreto 12/2020, de 7 de abril, por el que se regula la concesión directa de subvenciones, con carácter urgente y excepcional, a diversas entidades de iniciativa social para el mantenimiento de centros destinados a menores afectados por medidas de protección

⁵ Las personas vocales de las entidades participantes son mayoritariamente mujeres; las que forman parte del Consejo en función del cargo específico que desempeñan en la administración son las que son. Las comisiones técnicas de valoración están conformadas solo por mujeres (la jefa de servicio y las técnicas).

y reforma, motivada por la crisis ocasionada por el COVID-19. (DOCM núm. 73, de 8 de abril de 2020)

2. Decreto 15/2020, de 12 de mayo, por el que se regula la concesión directa de ayudas de emergencia excepcional destinadas a personas que se encuentren en situación de dificultad económica y social para cubrir necesidades básicas, como consecuencia de la crisis ocasionada por el COVID-19 durante 2020. (DOCM núm. 97, de 18 de mayo de 2020)
3. Decreto 39/2020, de 28 de julio, por el que se modifica el Decreto 15/2020, de 12 de mayo, por el que se regula la concesión directa de ayudas de emergencia excepcional destinadas a personas que se encuentren en situación de dificultad económica y social para cubrir necesidades básicas, como consecuencia de la crisis ocasionada por el COVID-19 durante 2020. (DOCM núm. 151, de 30 de julio de 2020).
4. Decreto 81/2020, de 15 de diciembre, de la Comisión para el Diálogo Civil con la Mesa del Tercer Sector Social de Castilla-La Mancha. (DOCM núm. 255, de 21 de diciembre de 2020).

ANUALIDAD 2021

1. Decreto 20/2021, de 9 de marzo, por el que se regula la concesión directa de subvenciones destinadas a proyectos de inversión en actuaciones sobre la nueva economía de los cuidados en el Sistema de Servicios Sociales y Atención a la Dependencia de Castilla-La Mancha e impulso al Tercer Sector Social. (DOCM núm. 50, de 15 de marzo de 2021)
2. Decreto 52/2021, de 4 de mayo, por el que se regula el concierto social para la gestión de servicios sociales y atención a las personas en situación de dependencia en Castilla-La Mancha. (DOCM núm. 87, de 7 de mayo de 2021).
3. Decreto 112/2021, de 26 de octubre, por el que se modifica el Decreto 16/2016, de 26 de abril, por el que se regulan las subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro para el mantenimiento de centros destinados a menores afectados por medidas de protección o judiciales. (DOCM núm. 212, de 4 de noviembre de 2021).
4. Decreto 118/2021, de 30 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de una subvención a Unicef, Comité Español, para la distribución segura y equitativa de las vacunas contra la COVID-19, a través del mecanismo Covax. (DOCM núm. 236, de 10 de diciembre de 2021).

ANUALIDAD 2022

1. Decreto 2/2022, de 18 de enero, por el que se establecen las condiciones básicas de los centros de servicios sociales de atención especializada, destinados a las personas mayores en Castilla-La Mancha. (DOCM núm. 15, de 24 de enero de 2022)

2. Decreto 3/2022, de 18 de enero, por el que se regula la concesión directa, con carácter excepcional, de subvenciones en especie para residencias y viviendas de personas mayores, residencias y viviendas para personas con discapacidad y centros de atención a personas con discapacidad grave en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha, como apoyo para limitar los gastos ocasionados por actuaciones preventivas frente a la COVID-19. (DOCM núm. 15, de 24 de enero de 2022)
3. Decreto 19/2022, de 22 de marzo, por el que se desarrolla la Ley 5/2018, de 21 de diciembre, de acceso al entorno de las personas con discapacidad acompañadas de perros de asistencia. (DOCM núm. 60, de 28 de marzo de 2022)
4. Decreto 30/2022, de 26 de abril, por el que se modifica el Decreto 87/2016, de 27 de diciembre, por el que se unifica el marco de concertación con las entidades locales para la prestación de servicios sociales de atención primaria en Castilla-La Mancha. (DOCM núm. 84, de 3 de mayo de 2022)
5. Decreto 45/2022, de 1 de junio, del régimen de autorización administrativa y comunicación, acreditación, registro e inspección de los servicios sociales en Castilla-La Mancha. (DOCM núm. 109, de 8 de junio de 2022)

Debería estudiarse si podría englobarse en artículo 6 de la Ley 12/2010, la preceptividad de emisión de informe sobre impacto de género, no solo para las disposiciones normativas de carácter general que deban ser aprobadas por Consejo de Gobierno, sino el resto de normativa, como Órdenes o las Órdenes reguladoras de bases de subvenciones.

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos.

La Consejería de Bienestar ha continuado con su compromiso en la aplicación de este derecho relativo a la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registro públicos. En este sentido, en el año 2020 llevó a cabo la configuración de los sistemas de información MEDAS y ASISTE que vinculan a la Dirección General de Acción Social con la variable sexo y otras de vulnerabilidad social en registros y estadística. Asimismo, se desagrega por sexo en estadísticas referentes a las memorias anuales, en el programa de recogida de datos ASISTE, y registros mensuales y anuales referidos a acogimiento familiar, residual, adopción y menores con medida judicial.

También en el año 2020 se diseñaron formularios de proyectos e informes técnicos que recojan datos desagregados por sexo y otros, de la población destinataria de subvenciones para Cooperación Internacional al Desarrollo, Educación para el Desarrollo, Acción humanitaria y emergencia, Promoción y fomento del voluntariado y las de Interés general con cargo al 0,7 IRPF que se han mantenido es este periodo. Durante el año 2020 y 2021 se ha extendido la incorporación de la variable “sexo” en los desarrollos y mantenimiento de

las aplicaciones informáticas ASISTE-Mayores, KSAS y CUADRO DE MANDO en los ingresos en centros residenciales y estancias diurnas en la red pública autonómica para la atención de personas mayores.

Asimismo, en este periodo también ha quedado recogida la variable sexo de la persona solicitante en los programas destinados a la atención de las personas con discapacidad y de las personas usuarias de los programas de capacitación. Igualmente, se desagregan por sexo las estadísticas referentes al reconocimiento del grado de discapacidad y las referidas a menores de 6 años.

Artículo 8. Transversalidad de género.

Desde el Servicio de Desarrollo Normativo e Igualdad de género se han revisado todos los proyectos normativos de cualquier rango para ajustar el lenguaje inclusivo, en aquellos en los que es necesario y proponer algunas medidas concretas en favor de la igualdad en aquellas ordenes, decretos etc. que es posible.

Para garantizar la aplicación de este principio de transversalidad de género en el diseño de todas las políticas y programas, y en todos los niveles de la acción pública, la Consejería de Bienestar Social para este periodo contempló la elaboración y aprobación del Plan Estratégico de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha con perspectiva de género. Para ello en diciembre de 2021 abrió un proceso participativo para el proyecto “Plan de Inclusión Social y Servicios Sociales de Castilla-La Mancha” y a lo largo de 2022, se ha trabajado en ello, no ha finalizado y están en proceso de revisión.

Para el año 2022 se puso en marcha el inicio del proceso de trabajo para crear la Estrategia Regional de Cooperación Internacional para el Desarrollo con perspectiva de género, cuyo proceso aún no ha concluido. Actualmente está pendiente de aprobación y publicación. Recoge, entre sus principios rectores, la igualdad de género, promovida desde un enfoque feminista, como un elemento imprescindible, transversal y distintivo de la cooperación para el desarrollo, para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, intensificar los esfuerzos para cerrar las brechas de género, combatir todas las formas de violencia y discriminación y fomentar el empoderamiento de las mujeres, las niñas y las adolescentes, así como afianzar sus derechos sexuales y reproductivos desde la óptica de derechos humanos y de salud pública universal.

Pero, además en este periodo 2020-2022, todas las convocatorias de subvenciones gestionadas por el Servicio de Cooperación Internacional para el Desarrollo, incorporaron la obligatoriedad de incluir la perspectiva de género en los proyectos que se presenten: Cooperación Internacional al Desarrollo, Educación para el Desarrollo, Acción humanitaria y emergencia, Promoción y fomento del voluntariado y las de Interés general con cargo al 0,7 IRPF.

Así mismo, el Plan de Infancia y Familias 2018-2021 que ya ha sido ejecutado y las acciones del mismo han incluido la perspectiva de género, tal y como se verá más adelante en el presente informe y que tienen que ver con la aplicación de derechos determinados recogidos en el *Título I sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo*.

Por su parte, desde los Servicios de Mayores en el periodo 2020-2022, se ha continuado haciendo un esfuerzo por incorporar acciones con perspectiva de género en la atención residencial y en los servicios de Centro de Día (antiguos Servicios de Estancias Diurnas-SED), a través de la sensibilización de los equipos profesionales de los centros. La necesidad de incorporar esa perspectiva forma parte de los procesos de planificación e implementación de programas por el conjunto de la Consejería. Además, se han puesto en marcha nuevas actuaciones que contemplan la formación de las personas cuidadoras de personas en situación de dependencia, mayoritariamente mujeres. Con respecto a la acreditación de la cualificación profesional, entre el 15 de febrero de 2021 y el 31 de diciembre de 2022, los servicios de atención a mayores llevaron a cabo un proceso extraordinario de habilitación excepcional o provisional, para el personal de atención directa de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (Orden 17/2021, de 5 de febrero, de la Consejería de Bienestar Social, por la que se modifica la Orden 1/2018, de 8 de enero). Se certificaron un total de 89 habilitaciones excepcionales y 561 habilitaciones provisionales en las categorías de auxiliar de ayuda a domicilio (422 habilitaciones, donde todas las personas solicitantes fueron mujeres) y gerocultura (228 habilitaciones de las que alrededor de un 90% correspondieron a mujeres)

Por otro lado, en el 2020, desde la UIG junto con el Servicio Accesibilidad Infraestructuras se trabajó para incorporar la perspectiva de género en las acciones relacionadas con la Accesibilidad Universal de Castilla-La Mancha.

Asimismo, en adecuación al principio de la transversalidad de género se han continuado realizando actuaciones formativas en materia de igualdad de género en distintos ámbitos con el fin de dotar al personal de la Administración Pública de las herramientas necesarias con contenidos que aseguren y acrediten su capacitación para tales efectos. Algunas profesionales de la Consejería participaron en los cursos de la EAR con perspectiva de género, así como en otras jornadas. Asimismo, entre el año 2020 y 2022 se llevaron a cabo 3 cursos sobre *la incorporación de la perspectiva de género en la Consejería y Cláusulas de contratación con perspectiva de género*, en los que participaron las personas que forman parte del grupo de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género.

Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género.

Se implementa desde 2018, y en este periodo 2020-2022 se han ido introduciendo en los nuevos programas presupuestarios de la Consejería el análisis de impacto de género, sumándose a los anteriores. Cabe señalar el programa 312A “Pensiones y prestaciones asistenciales” cuyo órgano gestor es la Viceconsejería de Servicios y Prestaciones Sociales; el programa 313^a “Programa Sociales básicos” viene a desarrollar una parte de lo encomendado en la Ley 14/2010, de 16 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha cuyo órgano gestor es la Dirección General de Acción Social; y el programa 313H “Atención a la dependencia”, cuyo centro gestor es la Viceconsejería de promoción de la autonomía y atención a la dependencia. De sus resultados, se vio que es necesario seguir elaborando indicadores de género, de actividad, resultado e impactos, así como desarrollar más análisis de género a nivel de planes económicos a medio plazo.

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres.

En el año 2020 se publicó y distribuyó entre el personal de la Consejería de Bienestar Social la Instrucción⁶ firmada por la Secretaria General, para la incorporación del lenguaje inclusivo en todos los documentos y actuaciones de la Consejería.

Asimismo, en todos los ámbitos de actuación de la Dirección General de Infancia y Familias se ha difundido una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, niños y niñas. A su vez se comunica con lenguaje inclusivo y no sexista, incluyendo la diversidad en el Portal de infancia y familias (www.infanciayfamiliasclm.es) y en la difusión de los programas de atención a la familia, en los folletos y materiales. A pesar de que el portal está funcionando adecuadamente, ofrece una imagen no estereotipada, pero continúa alimentándose de diferentes materiales en los que sería interesante incluir la perspectiva de género y como propuesta de mejora habría que eliminar los pequeños sesgos sexistas que aparecen.

Por otro lado, en todas las herramientas/documentos/informes de las líneas de actuación para Cooperación Internacional al Desarrollo, Educación para el Desarrollo, Acción humanitaria y emergencia, Promoción y fomento del voluntariado, inmigración y refugio y los proyectos de Interés general con cargo al 0,7 IRPF, hay una utilización del lenguaje inclusivo y no sexista. Igualmente, en las comunicaciones y otros documentos administrativos y técnicos elaborados por el Servicio de Gestión de Recursos de Mayores. De igual manera desde el Servicio de Atención a Personas con Discapacidad, se ha contribuido al uso no sexista del lenguaje en sus documentos y comunicaciones.

⁶ Instrucción 1/2020, de la Secretaría General de la Consejería de Bienestar Social sobre la utilización de lenguaje no sexista en la Administración Pública.

Artículo 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales.

Se ha promovido la coordinación de organismos y entidades implicados con la creación de espacios de colaboración interadministrativa y con Entidades para el abordaje conjunto y complementario de actuaciones dirigidas a garantizar los derechos y el bienestar de la infancia. Así, en este periodo 2020-2022 cabe señalar la continuidad en la introducción la perspectiva de género en la acción de los ayuntamientos al trabajar los consejos locales de participación infantil, dentro del marco de Ciudades amigas de la Infancia. En este sentido, en octubre de 2021, la Consejería de Bienestar Social, a través de la Dirección General de Infancia, acogió el acto de entrega de reconocimientos de Ciudades Amigas de la Infancia 2021-2025 a 15 entidades locales de Castilla-La Mancha, siete de ellas han renovado este sello y otras ocho han recibido esta distinción por primera vez. Se trata de una iniciativa promovida por UNICEF, que cuenta con la implicación del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social; el Instituto Universitario de Necesidades y Derechos de la Infancia y la Adolescencia-IUNDIA y la Federación Española de Municipios y Provincias.

Además, desde todas las provincias se ha impartido formación a profesionales de la Red Integral de Recursos del I.M. de C-LM, acerca del funcionamiento del sistema de protección de menores y la atención a las familias.

Otra de las acciones de colaboración y coordinación institucional fue la participación del Servicio de Cooperación Internacional para el Desarrollo en las mesas de coordinación sobre prevención de la violencia de género. Asimismo, en el año 2022 ha habido un Acuerdo de colaboración a través de la Coordinadora de ONGD con las organizaciones no gubernamentales de desarrollo que promuevan actuaciones contra la violencia de género. En este sentido, en 2022 la Coordinadora de ONGD de la región llevo a cabo varias campañas con la colaboración del Servicio: “Frente a la cultura de la violencia, los feminismos son nuestra respuesta”, “Tejiendo Alianzas para la Igualdad de Género” y el curso “Cooperación, Derechos de las Mujeres y Agenda 2030”.

Artículo 12. Plan estratégico para la igualdad de oportunidades.

El II PEICLM 2019-2024, como marco estratégico y operativo de aplicación de la ley, no se incorporará acciones, ya que se desarrollará a partir de la evaluación intermedia 2019-2021 del mismo.

✓ **CAPITULO III. Instituciones, organismos y unidades para el impulso de esta ley**

Artículo 14. Unidad de Igualdad de género en cada Consejería/organismo autónomo.

En el año 2019 se creó la Unidad de igualdad de Género (UIG) de la Consejería de Bienestar Social. La UIG está adscrita a la Secretaría General y en concreto al Servicio de Desarrollo Normativo e Igualdad de Género, siendo su responsable la persona que ostenta el cargo de la jefatura del servicio. En el periodo 2020 al 2022 se puso en marcha la creación de un grupo de trabajo de la UIG (integrado por representantes de cada servicio de la Consejería). Participan 32 personas (titulares y suplementes) más la responsable de la unidad y la asesora técnica en los momentos en los que el contrato de asistencia técnica está vigente⁷.

Se considera necesario el trabajo de la UIG para fomentar las políticas de igualdad, para ello es imprescindible fortalecer la unidad para que a través de ella se pueda trabajar la perspectiva de género en los diferentes programas y proyectos de la Consejería.

6.2 TÍTULO I.

La igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Este Título **reconoce los derechos básicos que se derivan del derecho fundamental recogido en el art. 14 de la Constitución y del Estatuto de Autonomía de CLM.** En este mismo sentido, garantiza derechos a sectores de mujeres, como jóvenes, mayores de 65 años, viudas, con discapacidades diferentes, mujeres que viven en el medio rural, inmigrantes, prostitutas, así como la representación equilibrada y a la corresponsabilidad familiar y doméstica.

Además del desarrollo normativo que ha tenido en este periodo, ya referido en el apartado del artículo 6 del presente informe, la Consejería de Bienestar Social en función de su ámbito competencial ha continuado desarrollando acciones que han contribuido a garantizar los siguientes derechos.

Artículo 17. Derecho al empleo

Desde la **Consejería de Bienestar Social** se ha promovido y apoyado actuaciones que contribuyen a la integración socio-laboral y la empleabilidad de diferentes colectivos de mujeres residentes en Castilla-La Mancha, a través de convocatorias de subvenciones para

⁷ La contratación de las Asistencias Técnicas tuvo lugar en el año 2019 y a mediados del 2022 finalizó su actividad. La Asistencia Técnica ha conseguido que la UIG impulse medidas con perspectiva de género. Sin embargo, la falta de continuidad de contratación de las Asistencias Técnicas, han dificultado el funcionamiento y continuidad de los programas llevados a cabo en la Consejería.

proyectos de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Además, se ha continuado en el 2020-2021 y 2022 con los servicios y recursos para el empleo de personas con discapacidad que fomentan la mejora de la empleabilidad del colectivo destacando la elaboración de Planes Personales de Apoyo que ayudan a establecer objetivos laborales personalizados en función de las características e intereses de cada persona.

Artículo 18. Derecho a la representación y participación equilibrada

En el periodo del 2020 al 2022, desde la Consejería de Bienestar Social se ha contribuido a impulsar la aplicación de este derecho a través de la inclusión del principio de paridad de género en los órganos de representación de los Centros de Mayores, cuya titularidad pertenece a la Junta de Comunidades. En este sentido, se encuentra en preparación un conjunto de recomendaciones donde se recogerán medidas para lograr una representación más equilibrada en aquellos órganos. Ya que, en los centros de mayores, mientras el balance de hombres y mujeres se encuentra equilibrado en el total de personas socias (54% de mujeres) y componentes de los órganos de representación de los centros de mayores (41% de mujeres), resulta mucho mayor la presencia de las mujeres en las actividades realizadas por los centros (68,68% de mujeres en 2022).

Así mismo en los años 2020, 2021 y 2022 se han diseñado Jornadas Regionales de Inclusión Social, teniendo en cuenta la representación equilibrada. Estas han contado con la colaboración de la FMP y han estado dirigidas a profesionales de servicios sociales y de otras organizaciones del tercer sector. En los citados años se organizaron Jornadas de Servicios Sociales e Inclusión Social, concretamente en el año 2022 se abordaron los procesos de vulnerabilidad desde la perspectiva de género.

Artículo 19. Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica

Durante el periodo 2020-2022, desde la Consejería de Bienestar Social se destinó presupuesto de 140.402,80 € dirigido a las ayudas de conciliación en el Marco de Concertación de Servicios Sociales. Así mismo, anualmente se ha venido elaborando los Informes de la situación de exclusión social en Castilla-La Mancha, a partir de los datos obtenidos de la Herramienta Siso que mide las situaciones de exclusión social y que es aplicada por los y las profesionales de Servicios Sociales de Atención Primaria. Los citados informes se elaboran desde el año 2016 y se analiza la posición de dificultad social de mujeres y hombres –en general-, y la posición social de dificultad social de las personas de referencia de los hogares, evidenciando que son muchas más las mujeres que se encuentran en situación de exclusión social que los hombres. Sin embargo, los hombres presentan mayores situaciones de mucha o bastante dificultad social.

Además, en el Plan de Infancia y Familias 2018-2021, la conciliación se incluye como uno de sus objetivos específicos, el cual se traduce en actuaciones de los programas de Aulas de Familia, Vínculo en Acogimiento Familiar, Servicio de Postadopción, Programa Integral de Apoyo Familiar, Centros de Día, el Centro de Atención a la Familia, Programa Apoyarte, Programa entre Tod@s, Puntos de Encuentro Familiar y Programa de Mediación y Orientación Familiar. También ha seguido trabajando transversalmente en todas las actuaciones de los servicios de infancia la eliminación de estereotipos y el deber de compartir responsabilidades familiares.

Entre las actuaciones de Promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, desde la Viceconsejería de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia se ha continuado, igualmente en el periodo 2020-2022, implementando los Programas de promoción de la autonomía personal para las personas en situación de dependencia (SEPAP-MejoraT), carácter permanente en un entorno urbano para mejorar la situación de mujeres cuidadoras, ya que uno de los focos es reducir el impacto que la situación de dependencia provoca sobre quienes la padecen y quienes ejercen su cuidado, asumido principalmente por las mujeres. Igualmente, este programa se lleva a cabo de manera itinerante en entorno rural. Las acciones incluidas en esta medida, se vieron afectadas en 2020/2021 por las medidas de confinamiento y restricciones asociadas al Covid-19, aun así, se han llevado a cabo adaptándose, en algunos casos y se retomaron en 2021.

Otros de los proyectos que contribuyen a garantizar el derecho recogido en el artículo 19 de la ley, ha sido el Proyecto piloto “Construir para volver a ser” itinerarios de inclusión social con mujeres con menores a cargo. En diciembre de 2021 se formalizó un Convenio entre la Administración General del Estado, a través de la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social, y la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para la realización de un proyecto para la inclusión social en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Este proyecto se enmarca en el componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiándose a través del Instrumento Europeo de Recuperación Next Generation EU, por lo que el proyecto se lleva a cabo en coordinación con la Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Durante el 2022 se ha llevado a cabo el diseño del proyecto con las actuaciones a desarrollar que se concretan en procesos de acompañamiento para que las participantes superen las situaciones de dificultad social a través de la realización en su itinerario de inclusión social. En ese año por parte de los Servicios Sociales de Atención Primaria, se han llevado a cabo la selección de las participantes, siendo mujeres entre 18 y 52 años que tengan a cargo menores y que sean perceptoras del Ingreso Mínimo Vital; o que se encuentren en situación de exclusión social. La implementación comenzó en el 2023.

Artículo 20. Derecho a vivir sin violencia de género

Sobre las campañas institucionales y prevención de la violencia de género

En 2020 se llevó a cabo **Campaña 25N**. Machismos cotidianos en el entorno de trabajo. En el 2021 la Campaña 25N ¿Sabes que existen diferentes tipos de violencia contra las mujeres? Dirigida al personal de la CBS. Así mismo, se ha contribuido a la difusión y sensibilización en redes sociales de la Consejería de la Campaña 25 N (2020-2021)

Asimismo desde el marco del **trabajo con personas mayores** (entre los grupos de población-) a los que dirige sus esfuerzos la Consejería de Bienestar Social, el derecho a vivir sin violencia de género se considera principio esencial en la convivencia entre personas usuarias de residencias y servicios de estancias diurnas (personas usuarias, familiares, equipos profesionales), fomentándose la adopción de respuestas inmediatas para erradicar los procesos vinculados con situaciones de violencia a través de la dirección de los centros y los servicios centrales y provinciales del servicio de atención a mayores.

Por otro lado, desde los **programas de Cooperación Internacional gestionados por la Consejería de Bienestar Social** se ha mantenido la promoción y el apoyo de actuaciones de sensibilización, prevención y asistencia a fin de garantizar el derecho que tienen las mujeres a vivir sin violencia de género en países en vías de desarrollo, y se contribuye a sensibilizar a la población castellano-manchega en contra de la violencia de género.

Por su parte, en este periodo 2020-2022 se ha continuado implementando las actuaciones que de manera directa y/o transversal se están realizando desde los diferentes programas del Servicio de Prevención y Apoyo a las Familias para lograr garantizar el Derecho a una vida sin violencia de Género. En este sentido, el Plan de Infancia y Familias 2018-2021, en el que se incluía como medida el “desarrollo de actividades preventivas de fomento y promoción de los valores de respeto a la identidad y expresión de género, solidaridad, tolerancia e igualdad.” Se han enmarcado diferentes actividades preventivas, por ejemplo, el programa “*Tu cuentas. Prevención e intervención en acoso escolar y ciberacoso*” alcanzó en estos tres años a total de 69.236 menores (33.286 niñas y 35.977 niños) que se han beneficiado de dicho programa.

Asimismo, para este periodo 2020-21-22, se ha continuado con actividades que de manera indirecta beneficia a las familias y que están en el marco de los Programas de Atención a la Infancia y la Familia (Programas de: Aulas de Familia, Vínculos, Postadopción, Apoyarte, Centros de Día, PIAF, Cruz Roja, Mediación y POI y Violencia Familiar) éstos marcan objetivos relacionados con dotar de herramientas de comunicación, habilidades sociales, gestión de conflictos, fortalecimiento de capacidades y competencias familiares y/o prevención de situaciones de dificultad familiar o incluso de violencia familiar. Para estos tres años habido un total de 19.054 familias se han beneficiado del conjunto de estos 9 programas.

Igualmente, se ha continuado con el programa Entre Tod@s que realiza talleres de igualdad, violencia de género y educación afectivo-sexual donde se trabaja entre otros otros contenidos la Prevención de la Violencia de Género en jóvenes. El programa tuvo un alcance para los tres años de 3.200 menores (1.598 niñas y 1.602 niños)

Sobre la atención integral a víctimas y reparación

En cuanto a las actuaciones de **atención a víctimas** llevadas a cabo por la **Consejería de Bienestar Social** cabe mencionar la continuidad en los años 2020-2021 y 2022, respecto al periodo anterior (2017-2019) de las siguientes actuaciones:

Se ha seguido fomentando la adopción de respuestas inmediatas para erradicar los procesos vinculados con situaciones de violencia a través de la dirección de los centros y los servicios centrales y provinciales del servicio de atención a mayores.

- Línea de atención a la infancia y adolescencia: 11 61 11

La línea de atención a la Infancia es un teléfono gratuito de atención a niñas, niños y adolescentes, gestionado por la Consejería de Bienestar Social a través de su Dirección General de Infancia y Familia. Su objetivo es ofrecer un espacio de escucha y orientación que dé una respuesta rápida y eficaz a los problemas y necesidades que las y los menores plantean. De igual forma atiende las llamadas de las madres y padres, relativas a problemáticas relacionadas con sus hijas e hijos.

Las consultas a este Servicio se refieren a una problemática variada: relaciones entre iguales, problemas asociados a las relaciones de pareja, problemas psicológicos, trastornos de la alimentación, orientación sexual, adicciones, violencia, empleo, malos tratos, agresiones sexuales, embarazos no deseados, dificultades en las relaciones parentales, inmigración, dificultades para la emancipación, acogimiento, procedimientos para la adopción y asesoramientos legales, así como recursos para el ocio y tiempo libre y voluntariado. En las llamadas se presta apoyo emocional y orientación, para dar pautas adecuadas al problema o necesidad planteada.

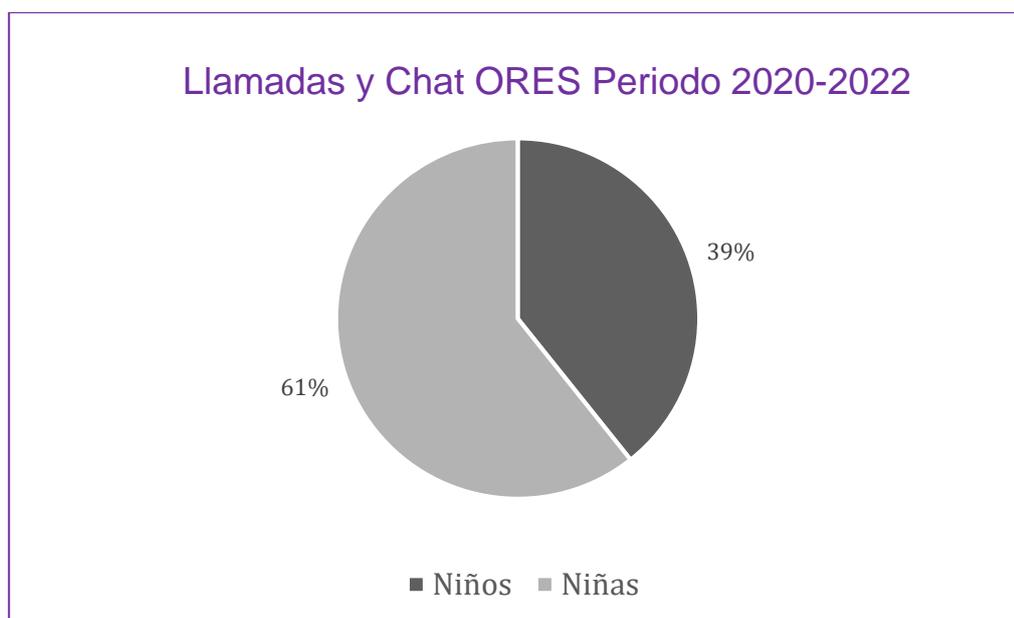
De la siguiente tabla se dependen los datos de las atenciones telefónicas realizadas para los años 2020, 2021 y 2022, según viene contemplado en los Informes de aplicación de la Ley 4/2018 para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla La Mancha.

Tabla 1: Evolución de la atención de la línea de ayuda a la infancia

Año	2020	2021	2022
Tipo de llamadas atendidas⁸	8.011 orientación	12.490 orientación	10.433 orientación
	574	1.047	1.110
		orientación especial	orientación especial
Consultas sobre situaciones de violencia	orientación especial	59,3%	55,4%
	62%		

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los Informes de aplicación de la Ley 4/2018 para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla La Mancha, derivados de los datos aportados por la Consejería de Bienestar Social.

Gráfico 1 Distribución de las llamadas y chat por Orientación especial de niñas y niños durante 2020-2022



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los datos aportados por el Servicio de Prevención y Apoyo a las Familias de la Dirección General de Infancia y Familia de la Consejería de Bienestar Social.

⁸ 1. Llamadas de Orientación: aquellas llamadas en las que es preciso realizar una labor de contención emocional, o que requieren una orientación simple y de una atención más genérica.
 2. Llamadas de Orientación Especial: aquellas llamadas que requieren de una valoración y orientación psicológica y/o valoración y asesoramiento jurídico y/o social, así como la derivación a un recurso externo, incluso se interviene dando traslado del caso a las autoridades o entidades pertinentes para poner a la/el menor a salvo, realizando posteriormente seguimiento.

- **Programa de Prevención e Intervención en Abuso Sexual Infantil**, que ofrece atención directa de carácter psicológico y/o legal a niñas y adolescentes que han sido víctimas de abuso sexual. Para el periodo referido se ha invertido un total de 1.374.814€ y el alcance del programa ha sido el siguiente:

Tabla 2: Evolución de la atención del Programa de Prevención e Intervención en Abuso sexual infantil

Año	2020	2021	2022
Nº de Familias	519	617	640
Nº de niñas	389	472	501
Nº de niños	130	145	139

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los datos aportados por el Servicio de Prevención y Apoyo a las Familias de la Dirección General de Infancia y Familia de la Consejería de Bienestar Social.

- **Los Puntos de Encuentro Familiar**. Se establecen como uno de sus objetivos el de Prevenir situaciones de violencia en relación con el cumplimiento del régimen de visitas. La Consejería de Bienestar Social ha invertido un total de 3.954.003 € y en la tabla siguiente se presentan datos de las personas atendidas en estos dispositivos

Tabla 3: Evolución de la atención de la Puntos de Encuentro Familiar

Año	2020	2021	2022
Nº de familias atendidas	710	763	699
Nº de mujeres	810	735	664
Nº de hombres	753	684	601
Nº de atenciones a menores	1.059	1.091	967
Nº de Niñas	513	553	475
Nº de Niños	546	538	492

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los datos aportados por el Servicio de Prevención y Apoyo a las Familias de la Dirección General de Infancia y Familia de la Consejería de Bienestar Social.

- Intervención psicológica especializada a menores víctimas de violencia familiar a través del **Programa de Prevención e Intervención en violencia familiar**.

Tabla 4: Evolución de la atención Programa de Prevención e Intervención en violencia familiar. Datos referidos a la intervención

Año	2020	2021	2022
Nº de familias atendidas	899	963	1.000
Nº de mujeres	1.066	921	975
Nº de hombres	928	771	844
Nº de atenciones a menores	1.507	1.617	1.756
Nº de Niñas	623	685	739
Nº de Niños	884	932	1.017

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los datos aportados por el Servicio de Prevención y Apoyo a las Familias de la Dirección General de Infancia y Familia de la Consejería de Bienestar Social.

Respecto a la **reparación de las víctimas**, desde la **Consejería de Bienestar Social** se ha dado continuidad a la adopción de medidas de acción positivas a las mujeres víctimas de violencia de género en relación a la percepción de rentas mínimas como es el caso del Ingreso Mínimo de Solidaridad⁹. De esta manera se trata de ofrecer mayor protección económica a las mujeres víctimas de violencia de género, posibilitando que la prestación no se interrumpa y se permita la renovación.

Por último, no podemos dejar de mencionar la continuidad de las ayudas de orfandad a través del Decreto 13/2020, de 14 de abril, por el que se modifica el Decreto 44/2019, de 21 de mayo, por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión directa de ayudas a menores de edad en situación de orfandad como consecuencia de la violencia de género y a familiares en situación de dependencia de la mujer víctima mortal como consecuencia de la violencia de género.

Otra de las actuaciones de atención y reparación a víctimas de violencia de género ha sido la continuidad en este periodo en la financiación que se hace desde la JCCM al recurso especializado de la Unidad de apoyo a víctimas con discapacidad intelectual (UAVDI).

Asimismo, y en el marco de acciones que contribuyen a la reparación de las víctimas de violencia de género, en este periodo 2020 -2022 se ha creado un acceso preferente para familias monomarentales en el Programa de conciliación y corresponsabilidad “Programa Apoyarte”. Está conformado por un dispositivo de intervención rápida de apoyo psicológico, social y laboral para familias en riesgo de exclusión social y mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad. En el año 2020 se priorizó a las familias más vulnerables con situaciones de riesgo de violencia de género o de riesgo para menores, durante la crisis sanitaria del COVID-19. Asimismo, “Apoyarte” permite el cuidado de los hijos e hijas mientras la mujer usuaria realiza alguna de las actividades recogida en su plan de intervención y que no cuenten con una red de apoyo familiar/social en su entorno.

Sobre la formación a profesionales

Durante el 2020, 2021 los y las profesionales que están adscritas a los programas de infancia y familia (Servicio de mediación, puntos de encuentro familiar, prevención e intervención en violencia familiar) han recibido formación para aumentar la detección precoz de la violencia de género.

⁹ Aunque es una prestación que está en proceso de extinción.

Artículo 21. Derecho a la protección de la salud con perspectiva de género

Por su parte, desde la **Consejería de Bienestar Social** ha continuado promoviendo y apoyando el derecho a la salud con perspectiva de género a través de la financiación de proyectos de cooperación y de educación para el desarrollo, así como de proyectos de Interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. A través de estos proyectos se contribuye a promover el derecho a la salud con perspectiva de género en países en vías de desarrollo, a facilitar el acceso de las mujeres a la salud y a una atención integral a los servicios de salud sexual y reproductiva en estos países.

Asimismo, en el ámbito de la población infantil y adolescente, se ha continuado en este periodo a destinar recursos a informar, sensibilizar y educar en materia afectivo-sexual a los y las menores en los hogares de atención residencial, en los centros de cumplimiento de medidas y en los de atención especializada.

Para la Consejería de Bienestar Social este derecho, la protección de la salud con perspectiva de género, se constituye como uno de los principios esenciales del sistema asistencial en residencias y centros de día (antiguos servicios de estancias diurnas-SED). Asimismo, también se han mantenido las convocatorias de subvenciones para prestar atención integral a las personas mayores en situación de dependencia con algún proceso neurodegenerativo, un colectivo en el que el número de mujeres supera ampliamente al de los hombres. En el año 2022 participaron en la convocatoria 50 entidades y 9.197 personas usuarias, de las que aproximadamente un 70% eran mujeres

Tabla 5: Convocatoria de Subvenciones para prestar atención integral a personas mayores

Año	2020	2021	2022
Nº entidades	19	40	50
Nº de personas usuarias	4.646	3.474	9.197
Mujeres mayores atendidas	2.829	3.177	6.362
Hombres mayores atendidos	1.820	996	2.835

Fuente: elaboración propia a partir de los aportados por la Dirección General de Mayores de la Consejería de Bienestar Social sobre el periodo 2020-2022. Las cifras de los años 2020 y 2021 están condicionadas por el impacto de la pandemia por covid-19.

Artículo 22. Derechos sociales básicos con perspectiva de género

En cuanto a la **Consejería de Bienestar Social**, con el fin de blindar los servicios sociales básicos desde una perspectiva de género se elaboró un plan de Formación para cuidadoras/es de personas en situación de dependencia que incluyó la perspectiva de género ya que los cuidadores informales de personas en situación de dependencia son llevados a cabo por mujeres mayoritariamente.

También para el 2020, 2021 y 2022 se ha continuado dotando de Equipos de Inclusión (ETIS) a los Servicios Sociales de Atención Primaria para el abordaje de situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión, donde las mujeres se sitúan como colectivo estadísticamente mayoritario. Esta acción igualmente se ha llevado a cabo en los municipios de menos de 3500 habitantes. Se ha proporcionado atención social garantizada en la región a colectivos expuestos a situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión social, entre los que se encuentran las mujeres. En este sentido, durante el periodo citado se han llevado a cabo procesos de intervención con mujeres en situación de vulnerabilidad y/o exclusión un total de 32.663, lo que representa un 83% del total de las intervenciones realizadas.

Además, esta Consejería ha dictado órdenes para ayudas de inclusión social con perspectiva de género por las que se han financiado y desarrollado proyectos que promueven la igualdad entre hombres y mujeres, y que previenen y atienden situaciones de vulnerabilidad de mujeres.

Y ha incorporado la perspectiva de género en las prestaciones económicas dirigidas al abordaje de las situaciones de exclusión social. Con ello se ha logrado ofrecer una mayor protección económica a las mujeres que se encuentran en situación de dificultad social y económica.

Artículo 23. Derecho a la vivienda

Desde la **Consejería de Bienestar Social** se ha continuado promoviendo y apoyando el acceso a la vivienda de mujeres a través de la financiación de proyectos de cooperación para el desarrollo, concretamente se ha facilitado el acceso a asentamientos humanos inclusivos, seguros y sostenibles en países en desarrollo.

En la elaboración del proyecto de Decreto 2/2022, de 18 de enero, por el que se establecen las condiciones básicas de los centros de servicios sociales de atención especializada, destinados a las personas mayores en Castilla-La Mancha, se incluyó la preferencia en el acceso a las mujeres mayores de sesenta años víctimas de violencia de género en las plazas de residencias de mayores de la red pública. Elevado el expediente al Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, éste emitió Dictamen nº 430/2021, de 16 de diciembre de 2021, en el que considera que es innecesaria inclusión en el artículo, pues tal preferencia ya está

prevista en el artículo 26.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, conforme a la modificación introducida por la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha. En consecuencia, se suprimió de la versión definitiva del Decreto 2/2022, de 18 de enero.

Artículo 24. Derechos de las mujeres que viven en el medio rural

La **Consejería de Bienestar Social** en el ámbito de sus competencias lleva a cabo múltiples acciones para prestar servicio a las zonas rurales de Castilla-La Mancha con el fin de mejorar y adaptar los servicios e infraestructuras a las necesidades y especificidades de la población rural (cobertura de transporte, servicios sanitarios, servicios sociales) para atender a menores, personas mayores, dependientes, etc. En este sentido ha ejecutado y continuado con las siguientes acciones:

- Atención psicológica en residencias para personas mayores de Castilla-La Mancha. Con la finalidad de dar respuesta a las necesidades psicosociales generadas en los centros residenciales por la epidemia covid-19, en el año 2020, entre el 17 de julio y el 17 de diciembre, la Consejería de Bienestar Social, en colaboración con el Colegio Oficial de la Psicología de Castilla-La Mancha, desarrolló un programa de “Soporte Emocional a Profesionales y Familiares de los Centros Residenciales”. El programa se llevó a cabo en 64 centros y conllevó la realización de 140 sesiones grupales (Webinars) y 636 individuales con profesionales, familiares y personas usuarias. Del total de personas atendidas, más del 80% fueron mujeres.
- Mejora y adaptación de los servicios e infraestructuras a las necesidades y especificidades de la población rural, mediante la atención a familias y menores a través del Dispositivo Itinerante de Atención al Menor (DIAM) y de los programas de aulas de familia y prevención e intervención en violencia familiar.

Por otra parte, se ha continuado incidiendo en aminorar las desigualdades de género en el medio rural en cuanto al mejorar el acceso y participación de las mujeres rurales a las tecnologías de la información y la comunicación, atendiendo sus necesidades específicas. En concreto en este periodo se ha promocionado y difundido la capacitación digital a mayores de 55 años aplicando la igualdad de género como eje transversal de todas las actuaciones. Entre 2020 y 2022 las acciones desarrolladas sumaron 23.981 personas participantes (9.347 hombres y 14.634 mujeres que representan a cerca de dos tercios del total).

Tabla 6: Alcance de la población del medio rural que ha participado en las acciones desarrolladas dirigidas a personas mayores desagregado por sexo.

Año	2020	2021	2022
Nº de personas participantes	2.079	3.588	18.314
Mujeres mayores participantes	1.244	2.403	10.987
Hombres mayores participantes	835	1.185	7.327

Fuente: elaboración propia a partir de los aportados por la Dirección General de Mayores de la Consejería de Bienestar Social sobre el periodo 2020-2022. Las cifras de los años 2020 y 2021 están condicionadas por el impacto de la pandemia por covid-19.

Asimismo, se ha mantenido la financiación de proyectos de cooperación para el desarrollo mediante los cuales se promueve y apoya el derecho a la formación y el acceso a los equipamientos a las mujeres que viven en el medio rural en países en desarrollo.

Se ha continuado con el establecimiento de programas de promoción de la autonomía personal para las personas en situación de dependencia (de las cuales el 65 % son mujeres) en municipios pequeños de la región que carecen de recursos sociales. Estos programas están destinados a prestar atención integral con el objetivo de prevenir o retrasar el agravamiento del grado de dependencia por medio de la realización de actividades de carácter rehabilitador. Paralelamente, se han llevado a cabo acciones dirigidas a la preservación de la autonomía personal y la prevención de la dependencia de las personas mayores, así como para potenciar cambios positivos asociados a la vejez de las mujeres en las zonas rurales y minimizar aspectos negativos de las mujeres mayores en situación de riesgo de soledad, vulnerabilidad y aislamiento. En el año 2022 también se promovieron 7 proyectos destinados al acompañamiento y apoyo de las personas mayores en situaciones de soledad no deseada. Comprendieron la atención de 634 personas (213 hombres y 421 mujeres). Las mujeres reunieron a más de dos tercios del total de personas atendidas

Artículo 25. Derechos de las mujeres jóvenes

Desde la **Consejería de Bienestar Social** actúa en este ámbito a través de los Servicios Sociales de Atención Primaria atienden, a través de sus profesionales y mediante prestaciones técnicas estipuladas por la Ley de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha, a las familias, informando, orientando y acompañando a mujeres jóvenes con necesidades sociales especiales a través de itinerarios de inserción laboral.

Artículo 26. Derechos de las mujeres mayores

Por parte de la **Consejería de Bienestar Social**, los Servicios Sociales de Atención Primaria prestan atención social a las mujeres mayores de la región en base a sus necesidades y demandas. En concreto, se las ha acompañado y orientado hacia servicios y prestaciones adaptadas a su situación (por ejemplo, SAD, TAD, dependencia...), entre otras. Además, se han realizado acciones que han impulsado un envejecimiento activo y saludable, mediante la promoción de la autonomía personal y la prevención de situaciones de dependencia, con especial atención a la mejora de la calidad de vida de las mujeres mayores. En este sentido, se ha llevado a cabo una oferta de talleres y actividades innovadoras dirigidas a fomentar la participación de las personas mayores en su entorno con especial atención a la mejora de la calidad de vida. De igual manera se han ejecutado Programas dirigidos a la realización de actividades de prevención para personas mayores de edad en situación de dependencia o en riesgo de estarlo. Entre el 2020 y el 2022, en las numerosas acciones realizadas en el marco de la estrategia de envejecimiento activo para la conservación y desarrollo de la autonomía personal, participaron más de 60.000 personas (un 70% de mujeres), con el siguiente desglose por años y sexo:

Tabla 7: Alcance de la población mayor participante de las acciones en el marco de la estrategia de envejecimiento activo, desagregado por sexo.

Año	2020	2021	2022
Nº de personas participantes	13.599	14.064	33.535
Mujeres mayores participantes	9.234	10.716	23.386
Hombres mayores participantes	4.365	3.348	10.149

Fuente: elaboración propia a partir de los aportados por la Dirección General de Mayores de la Consejería de Bienestar Social sobre el periodo 2020-2022. Las cifras de los años 2020 y 2021 están condicionadas por el impacto de la pandemia por covid-19.

Artículo 27. Derechos de las mujeres viudas

Por estar dentro de su ámbito competencial, la **Consejería de Bienestar Social** presta servicio a este colectivo a través de los Servicios Sociales de Atención Primaria que atienden a todos los municipios de la región y se encarga de la prestación de ayudas económicas que complementen las pensiones más bajas de mujeres en estado de viudedad. En concreto, las profesionales de los servicios han ofrecido orientación e información en materia de prestaciones de viudedad y apoyo ante necesidades sociales concretas, permitiéndolas acceder a la protección económica que las corresponde.

Artículo 28. Derechos de las mujeres con diferentes discapacidades

En cuanto a garantizar este derecho, la **Consejería de Bienestar Social**, desde los Servicios Sociales de Atención Primaria ha prestado atención social a las mujeres con discapacidad de la región en base a sus necesidades y demandas. En concreto, se les ha facilitado acompañamiento y orientación hacia servicios y prestaciones adaptadas a su situación (por ejemplo, valoración de discapacidad, PNCS, entidades de inserción laboral, entre otras).

Además, desde los recursos y servicios que proporcionan apoyos a las personas con discapacidad se ofrece información accesible sobre recursos disponibles, el acceso a la educación, al empleo, condiciones laborales, etc. De este modo se fomenta que las personas con discapacidad tengan acceso a información relevante y accesible. Igualmente se ha continuado con los servicios de capacitación dirigidos a personas con discapacidad.

Artículo 29. Derechos de las mujeres inmigrantes

La **Consejería de Bienestar Social** por su parte, a través de los Servicios Sociales de Atención Primaria presta atención social especializada a las mujeres inmigrantes de todos los municipios de la región, orientando, informando, interviniendo para facilitar su acceso a servicios y prestaciones que garanticen sus derechos sociales. De esta manera se trabaja por ampliar las posibilidades de éxito de las mujeres inmigrantes en el futuro.

Artículo 30. Derechos de las mujeres prostituidas

La **Consejería de Bienestar Social** por su parte, a través de los Servicios Sociales de Atención Primaria presta atención social a las mujeres de la región en base a sus necesidades y demandas, y a este respecto ha orientado, informado, intervenido y valorado a mujeres migrantes (que son la mayoría de las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual) para facilitar su acceso a servicios y prestaciones que garanticen sus derechos sociales.

Desde esta **Consejería** se han financiado también actuaciones que promueven la sensibilización y prevención de la trata de personas con fines de explotación sexual, a través del apoyo a proyectos en la convocatoria de educación para el desarrollo y en la convocatoria de proyectos de interés general financiados por el IRPF. De este modo se ha contribuido a que población castellano-mancheña esté más sensibilizada frente a la lucha contra la trata de personas con fines de explotación sexual.

Además, el sistema de protección de menores atiende a niñas víctimas de tráfico, trata o explotación sexual, realiza trabajo conjunto y/o derivación a los recursos específicos que proceda y pone en marcha medidas de protección que procedan teniendo en cuenta la situación.

6.3 TÍTULO II. MEDIDAS ACTIVAS PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

El Título II, incorpora las **medidas de acción positiva (activas¹⁰)** que desarrollan la legislación básica de la Ley Orgánica 3/2007. Este título se divide en **cuatro capítulos** que regulan la igualdad de oportunidades en la educación universitaria y no universitaria, en el empleo público y privado, en la salud y bienestar social y en los medios de comunicación.

En el presente informe solo se recoge aquello que implica directamente con las competencias de la Consejería de Bienestar Social.

CAPÍTULO I. Igualdad de trato y oportunidades en la educación

Sección 1.ª Educación no universitaria

Artículo 31. Igualdad de trato y de oportunidades en la educación no universitaria.

Se ha continuado desarrollando anualmente el Programa #Tú cuentas centrado en la prevención, detección e intervención en casos de acoso. Los datos y alcance del programa ya han sido referido en el artículo 20 del presente informe. Se ha constituido la Red de Centros Comunidades de Aprendizaje¹¹ sustentado sobre un modelo educativo dialógico, el rechazo de la violencia (bajo el lema “violencia 0”) y la promoción de la igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO II. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo

Artículo 38. Contratación pública

En lo relativo a la contratación pública a la que se refiere el art. 38 de la Ley de Igualdad, diferentes consejerías han llevado a cabo actuaciones con la finalidad de incorporar una perspectiva de igualdad en la contratación de servicios en la consejería. En el caso de la Consejería de Bienestar Social se han materializado en la inclusión en los pliegos de cláusulas administrativas de criterios de igualdad en la contratación, tal y como se puede **ver más adelante en el artículo 57.**

¹⁰ Las medidas activas son aquellas dirigidas a implementar la igualdad en aquellas áreas donde las mujeres están infrarrepresentadas o que, debido a la estructura socio-familiar, se encuentran con obstáculos que les dificultan para acceder a las mismas oportunidades que los hombres.

¹¹ En Castilla-La Mancha la primera Comunidad de Aprendizaje se creó en el año 2006 en el CEIP La Paz de Albacete mediante la Resolución de 14 de junio de 2006 y posteriormente se sumó el CEIP Entre Culturas de Hellín en 2013. Mediante la Resolución 7 de noviembre de 2016 se sumaron 8 nuevos centros, los cuales han renovado su reconocimiento mediante la Resolución 29 de noviembre de 2021 y, además, se han reconocido 5 nuevos centros para Castilla-La Mancha.

Sección 2.ª Igualdad y conciliación en el empleo público

En materia de bienestar social se constata también este compromiso en contratos de servicios sociales formalizados donde se han incluido criterios relativos a medidas de conciliación, a planes de igualdad y el establecimiento de condiciones especiales de ejecución entre la que se encuentra la contratación de, al menos, a un 5% de personas comprendidas en los colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral y entre ellos el de mujeres.

CAPÍTULO III. Salud y Bienestar

Para facilitar la implementación de medidas de salud desde el enfoque de género, el II PEICLM, articula en su Eje 6 “Calidad de vida y Salud” 4 áreas estratégicas que compilan 14 medidas específicas en torno al fomento de la cultura social y sanitaria no androcéntrica, la salud sexual y reproductiva, el acceso y control de los recursos y servicios sanitarios, sociales y deportivos y la mejora de la calidad de vida a través de las políticas urbanas.

TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo¹².

Este título contempla medidas diferentes de las contenidas en el título anterior, ya que cualquier discriminación comporta una vulneración del art. 14 de la Constitución Española, y, por tanto, **las medidas aquí recogidas, son las preventivas, de reparación cuando la discriminación ya ha tenido lugar y de sanción**, en función de las competencias autonómicas.

Artículo 57. Cláusula igualitaria en contrataciones administrativas

Respecto de la previsión del art. 57 que supone la inclusión de cláusulas igualitarias en los contratos públicos que celebre la Administración autonómica, nos remitimos a lo dicho en relación con el art. 38.

Desde la Dirección General de Discapacidad se ha favorecido entre el 2020 y 2021, la implantación de medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en las empresas que realicen contratos administrativos para la gestión de recursos de atención a personas con discapacidad. Igualmente, durante este periodo 2020-2022, se ha favorecido el cumplimiento de las prescripciones sobre igualdad de género en los contratos administrativos realizados para la atención de las personas mayores en residencias y servicios de estancias diurnas.

¹² Las medidas contra la discriminación por razón de sexo son aquellas destinadas a prevenir y evitar que se produzcan situaciones injustas que sólo las mujeres sufren por el hecho de serlo, sancionando, dentro del marco competencial de la Comunidad Autónoma, los actos u omisiones discriminatorios directos e indirectos.

Asimismo, desde la Consejería de Bienestar Social se ha contribuido a garantizar este derecho con la **inclusión en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de los contratos de servicios cláusulas y criterios de igualdad. En este sentido**, el Servicio de Contratación e Infraestructura ha desarrollado el establecimiento de cláusulas sensibles a la igualdad de género que incorpora en todos los contratos. Los criterios han sido los siguientes:

- Criterios de adjudicación donde se incluye el compromiso de aplicación de medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.
- Criterios de desempate entre ofertas igualmente ventajosas teniendo en cuenta el mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- Información sobre las condiciones de subrogación del personal con desagregación por sexo.
- Obligaciones de la entidad contratista, ésta vendrá obligada al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres¹³.
- Condiciones especiales de ejecución del contrato, entre otras se encuentran:
 1. Se garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.
 2. Los informes, memoria parcial y/o final que contengan datos estadísticos deberán estar desagregados por sexo siempre que sea factible su obtención.
 3. Si la adjudicataria cuenta con una representación de mujeres en plantilla desequilibrada, deberá realizar durante la ejecución del contrato, al menos, una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuenta con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

Según los datos que obran en el Servicio Contratación e Infraestructura para el año 2020, 2021 y 2022 se contemplaron las cláusulas en los siguientes contratos:

ANUALIDAD 2020

- 3 contratos de obras incluyen como criterio de desempate un mayor porcentaje de mujeres empleadas.
- 8 contratos de servicios incluyen como criterio de desempate un mayor porcentaje de mujeres empleadas, como criterio de adjudicación medidas de conciliación y la información sobre las condiciones de subrogación con desagregación por sexo.

¹³ Entre las que se encuentra la igualdad de trato y de prohibición de discriminación por razón de sexo y la acreditación documental de la existencia y aplicación de un Plan de Igualdad en el caso de que la contratista se halle obligada a ello en virtud del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- 1 contrato de suministros en el que se incluye como criterio de desempate un mayor porcentaje de mujeres empleadas.
- 4 contratos de servicios en los que se incluye como criterio de desempate un mayor porcentaje de mujeres empleadas.

ANUALIDAD 2021

- 2 contratos de obras incluyen como criterio de desempate un mayor porcentaje de mujeres empleadas.
- 1 contrato de suministros en el que se incluye como criterio de desempate un mayor porcentaje de mujeres empleadas.
- 16 contratos de servicios en los que se incluye como criterio de desempate un mayor porcentaje de mujeres empleadas.
- 11 contratos de servicios en los que se incluyen medidas de conciliación.
- 12 contratos de servicios en los que la información sobre condiciones de subrogación se desagrega por sexos.

ANUALIDAD 2022

- 1 contrato de suministros incluye como criterio de desempate mayor número de mujeres en plantilla.
- 1 contrato de suministros establece como condición de ejecución garantizar el lenguaje no sexista en los documentos.
- 6 contratos de obra incluyen como criterio de desempate mayor número de mujeres en plantilla.
- 12 contratos de servicios en los que se establece como criterio de desempate un mayor número de mujeres en plantilla.
- 5 contratos de servicios establecen como condición especial de ejecución que, los informes, memoria parcial y/o final que contengan datos estadísticos deberán estar desagregados por sexo siempre que sea factible su obtención y que se garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.
- 6 contratos de servicios establecen la desagregación por sexos en el personal a subrogar.

Artículo 58. Sanciones

En el **artículo 58** de la Ley 12/2010 se contemplan las sanciones que se impondrán a las empresas con sanciones en firme por incumplimiento de condiciones especiales de ejecución de los contratos que atañen a la no discriminación por razón de sexo.

Para el establecimiento de estas garantías la Consejería de Bienestar Social modificó en 2018 las órdenes de bases de subvenciones para la incorporación de este requisito a todas las entidades, de conformidad con lo también recogido en el artículo 34 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA:

Para concluir el presente informe, se puede decir que aunque las políticas de bienestar e inclusión social han estado tradicionalmente vinculadas a las mujeres en una triple dimensión: como usuarias de los servicios sociales por la mayor vulnerabilidad social y económica que presentan, como beneficiarias de las políticas sociales del estado del bienestar por las que el Estado se ha hecho cargo de los trabajos relacionados con los cuidados que tradicionalmente han desempeñado las mujeres (recursos de conciliación); y las mujeres como productoras de servicios sociales en la medida en que son trabajos profundamente feminizados; se observa por ello una tendencia desde el ámbito administrativo dirigida a desarrollar medidas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad de las parejas.

Bajo este paradigma y considerando el impacto de dichas políticas sociales, tal y como se ha podido ver en la descripción del presente informe sobre la aplicación de la ley 12/2010 en la Consejería de Bienestar Social, en general es satisfactorio. Existen programas que tienen una continuidad periódica y que están dirigidos a mujeres, esto genera un impacto positivo en la mejora de las condiciones de vida las mujeres castellano manchegas. De la misma manera, se podido apreciar el compromiso por trabajar en pro de la igualdad de género en todas las áreas y Direcciones Generales de la Consejería, aunque existen acciones que están pendientes de ejecutar pero que se implementaran en los próximos años.

Para seguir avanzando, es necesario seguir ejecutando acciones que permitan alcanzar una igualdad real y efectiva. En este sentido, la Unidad de Igualdad de Género (UIG) ha colaborado con algunas de las acciones que se han detallado en el informe, ello ha permitido generar un espíritu de colaboración entre los distintos Servicios. En este sentido ha puesto en marcha actuaciones de formación y capacitación, asesoramiento y acompañamiento con el fin implementar la transversalidad de género en las actuaciones de la Consejería.

Sin embargo, detrás de ello, de este trabajo de la Unidad de Igualdad de Género y del grupo de trabajo, ya desde sus inicios se ha contado con una persona externa a la Administración, que en su labor de asistencia técnica ha hecho posible el funcionamiento de todo lo descrito. Esta figura es necesaria para el funcionamiento de las Unidades de Género, ya que, al menos en esta Consejería, no se cuenta con los recursos humanos suficientes y la especialización que la materia requiere. Por contra, la falta de continuidad de la contratación de las asistencias técnicas ha hecho que algunas de las acciones no se ejecuten o no lleven

incorporada la perspectiva de género. Por esta razón se estima necesario consolidar la figura de la persona asesora técnica de igualdad con carácter estructural, accediendo por los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en la normativa de empleo público y quedando incardinada dentro de la relación de puestos de trabajo de la Administración regional, dando estabilidad y fortaleza al trabajo de las Unidades de Género.

Por último, es un reto para los próximos años de esta consejería la aplicación del enfoque de género en sus políticas de bienestar, ya que además de continuar abordando la responsabilidad social e institucional respecto al sujeto dependiente e incluir, sin dejar de tener en cuenta los distintos factores de vulnerabilidad social y económica que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres, una perspectiva de empoderamiento y corresponsabilidad, que permita eliminar el binomio “mujeres y cuidados” porque, como se ha demostrado, en momentos de crisis económica cuando se recorta en políticas del bienestar, son las mujeres las que vuelven a encargarse gratuitamente de los cuidados.

Consejería de Desarrollo Sostenible

Contexto social: identificación de la desigualdad de género en el ámbito competencial de la Consejería de Desarrollo Sostenible, enumeración de las principales brechas de género.

Efectos de la contaminación química

La primera asociación que se dio entre medioambiente y género fue como consecuencia del descubrimiento de la brecha en torno a los **efectos de la contaminación química, que daña particularmente el cuerpo de las mujeres** al acumular más sustancias tóxicas que el de los hombres.

Rachel Carson fue pionera, en su libro *Primavera silenciosa* (1962) advertía de los peligros, tanto para los animales silvestres como para los humanos, de la fumigación de los cultivos con DDT, un insecticida utilizado entonces con intensidad, pero que se prohibió tras comprobar que se transmitía en la cadena trófica. Enferma de cáncer, se definió a sí misma como una víctima de la guerra contra la naturaleza.

Estudios realizados posteriormente han relacionado las causas ambientales con la proliferación de casos de endometriosis, cánceres de diverso tipo, alteraciones hormonales por la exposición a productos fitosanitarios, o disruptores endocrinos contenidos en alimentos, productos fitosanitarios, pinturas, productos de limpieza, cremas y productos cosméticos, etc. (Herrero 2022)¹⁴

Calentamiento global

El gradual aumento de la temperatura de la corteza terrestre y de los océanos está provocando la proliferación de desastres relacionados con el clima, entre otros: sequías, inundaciones o incendios forestales.

En determinadas zonas del planeta, cuando las sequías son prolongadas, las familias son más propensas a recurrir al **matrimonio infantil**. El objetivo es ahorrarse la manutención diaria de una persona y obtener la dote por la novia. Uno de los riesgos aparejados es el del embarazo adolescente, que, de producirse, multiplica las opciones de que las mujeres sufran aislamiento social y no inicien o completen su formación, lo que compromete su autonomía económica.

Los desastres naturales provocan situaciones de mucha incertidumbre e inseguridad entre la población afectada. Las redes de trata las aprovechan para realizar falsas promesas, que

¹⁴ Herrero, Y. 2022. Educar para la sostenibilidad de la vida. Una mirada ecofeminista a la educación. Barcelona: Ediciones Octaedro.

quizá en otro contexto no serían creídas, para inducir hacia la **trata y la explotación sexual**. El 80% de las víctimas de trata sexual son mujeres y niñas. Campamentos y albergues temporales son acechados por los tratantes en busca de víctimas. (Castañeda et al, 2020)¹⁵

Escasez de recursos naturales

La degradación ambiental y la escasez de recursos naturales plantea amenazas significativas para los medios de subsistencia, provocando o exacerbando la **inseguridad alimentaria, la pobreza, los desplazamientos, y la violencia**.

El aumento de tensiones y de la competencia en las comunidades, los hogares y las industrias, y entre ellas, por unos recursos escasos amplifica las desigualdades normativas, discriminatorias y explotadoras de género, dando paso a un aumento de la violencia de género como medio de control y refuerzo de los desequilibrios de poder. Esta puede revelarse en forma de sexo transaccional forzado, violaciones y secuestros, violencia dentro de la pareja o el matrimonio infantil que ya hemos visto. (Castañeda et al, 2020).

Paridad

La menor participación de mujeres en algunas materias que competen a la consejería, se deben a normas consuetudinarias en torno al género, existe la percepción de que algunas como la caza o la pesca, la prevención y lucha contra los incendios forestales o la protección del medio natural, son **más adecuadas para los hombres**, o de que existe la necesidad de que **las mujeres demuestren su valía más que los hombres**.

Empatía

La reducción de valor a precio ha devaluado los trabajos que sostienen la vida y, al no estar remunerados, no se tienen en cuenta en los índices de crecimiento económico. Estas tareas que fueron asignadas históricamente a las mujeres y que favorecen el desarrollo de una actitud más empática, resultan fundamentales para fomentar una actitud ética y la voluntad de encargarse de la propia vida, de las de otras personas, y en sentido amplio, del planeta. (Herrero 2022).

Visibilidad

La educación ambiental predominante sigue sin facilitar una conciencia crítica de los roles de género y sin **visibilizar suficientemente a las mujeres rebeldes, resilientes o víctimas de la crisis ecológica**. (Herrero 2022).

¹⁵ Castañeda Camey, I., Sabater, L., Owren, C. y Boyer, A.E. (2020). Vínculos entre la violencia de género y el medio ambiente: la violencia de la desigualdad. Wen, J. (Ed.). Gland, Suiza: UICN. 298pp.

Percepción del miedo.

El **miedo a la violencia sexual** determina el que las mujeres desarrollen o no determinadas acciones de la vida cotidiana, o el cómo, en situaciones tan dispares como sacar la basura o disfrutar de un espacio natural sin la compañía de nadie. Incluir la percepción de seguridad en las políticas públicas permite tomar en consideración el miedo como elemento cerceador de la libertad y la movilidad de las mujeres y nos permite anticipar acciones que vengan a configurar entornos más seguros.¹⁶

6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ CAPÍTULO II. Principios generales

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

Asumiendo que la representación equilibrada en cuanto al sexo es entendida como la presencia distribuida entre hombres y mujeres de manera que las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40.

En el desarrollo normativo del periodo de análisis se evidencian constantes referencias que promueven el principio de participación y representación equilibrada de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 5 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**, en los **órganos de decisión, ejecutivos, consultivos y asesores**, a saber:

- **Decreto 13/2022, de 22 de febrero, por el que se crea la Red Local 2030 de Castilla-La Mancha.** En el punto 3 del artículo 6, referido a la composición y estructura de la Red Local 2030 de Castilla-La Mancha.
- **Decreto 70/2021, de 8 de junio, por el que se crea y regula la Comisión de Educación Ambiental de Castilla-La Mancha.** En el punto 2 del artículo 3, referido a la composición de la Comisión de Educación Ambiental de Castilla-La Mancha.
- **Orden 104/2022, de 19 de mayo, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se modifica la Orden 65/2021, de 4 de mayo, por la que se crean las Comisiones Provinciales de Seguimiento de la Agenda 2030 y la Subcomisión de Coordinación de la Agenda 2030.** En el punto 2 del artículo 3, referido a la composición de la

¹⁶ Col·lectiu Punt 6. *Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida.* Barcelona: Virus Editorial.

Comisiones Provinciales de Seguimiento de la Agenda 2030 y en el punto 2 del artículo 8, referido a la composición de la Subcomisión de Coordinación de la Agenda 2030.

- **Decreto 15/2022, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de aplicación de la Ley 3/2015, de 15 de marzo, de caza de Castilla-La Mancha.** En la exposición de motivos se indica la importancia de la incorporación de la mujer en la práctica de la caza, como respuesta a la continua evolución de la sociedad y, por ende, del propio sector cinegético. De ello dependerá también en gran medida el valor que el medio natural pueda generar en el futuro en nuestro territorio. En el punto 2 del artículo 123, referido a la composición del Consejo Regional de Caza.
- **Decreto 56/2022, de 21 de junio, por el que se crea el Observatorio de Consumo de Castilla-La Mancha.** En el punto 2 del artículo 6, referido a la composición del Observatorio de Consumo de Castilla-La Mancha.
- **Decreto 34/2020, de 14 de julio, por el que se modifica el Decreto 38/2018, de 5 de junio, por el que se crea la Comisión de Seguimiento de la Agenda 2030.** En el punto 2 del artículo 3, referido a la composición de la Comisión de Seguimiento de la Agenda 2030. También se observa que en la composición de las comisiones de valoración también se ha tendido a la participación equilibrada de mujeres y hombres.
- **Resolución de 27/10/2021, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se convoca concurso general de méritos (CGM AAMM 2021) para la provisión de puestos de trabajo, adscritos al Cuerpo de Agentes Medioambientales, en la Administración de la Junta de Comunidades.** En el punto 1, de la base séptima, del artículo 5, referido a la composición de la Comisión de Valoración.
- **Resolución de 22/06/2021, Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se convoca el proceso selectivo para la creación de bolsas de trabajo del Cuerpo Superior y Cuerpo Técnico, para la prestación de servicios de gestión de incendios forestales y emergencias en la JCCM.** En el punto 6.3 del artículo 6, referido a la composición de la Comisión de Valoración.
- **Decreto 118/2022 por el que se crea la Comisión Regional para la Coordinación de la Prevención y Erradicación de las Prácticas Comerciales Desleales.** En el punto 3 del artículo 3, referido a la composición de la Comisión Regional para la Coordinación de la Prevención y Erradicación de las Prácticas Comerciales Desleales.
- **Decreto 31/2023, de 28 de marzo, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por el que se crea la Alianza por los Servicios de los Ecosistemas de Castilla-La Mancha.** En el punto 6, del artículo 4, referido a la composición de la Alianza por los Servicios de los Ecosistemas de Castilla-La Mancha.

También en el ámbito del artículo 5 de la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**, se ha impulsado la participación de expertas en acciones de comunicación y formación, materias que son competencia de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, y han obtenido visibilización y reconocimiento las aportaciones y logros de las mujeres en la concesión de los distintivos a las mejores prácticas en materia de consumo.

Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género

Todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que, en el ámbito de la consejería, se han sometido a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha han incorporado un informe sobre el impacto por razón de género.

No obstante, la idiosincrasia de las materias sobre las que tiene competencia la Consejería de Desarrollo Sostenible, ha hecho que haya habido actuaciones que **no hayan sido pertinentes al género**, lo que supone que, tras su estudio, se constatare que su aplicación no afectaba a las personas, y por tanto de manera distinta a mujeres y hombres. En este sentido, no resultó relevante al género la siguiente normativa:

- **Decreto 37/2023, de 4 de abril por el que se regula el procedimiento de declaración e inclusión o exclusión en el inventario de árboles y ejemplares singulares, así como su régimen de protección y los rodales de bosque próximos a la madurez forestal en Castilla-la Mancha.**
- **Decreto 4/2024, de 22 de enero, por el que se aprueba el Programa de Conservación aplicable en los Refugios de Pesca de Castilla-La Mancha**, se aprueba la declaración de los Refugios de Pesca “Arroyo del Chorro”, “Río Jaramilla”, “Río Berbellido”, “Río Ompolveda” y “Cabecera del Río Júcar” y se modifican los límites de los Refugios de Pesca “Los Chorros del Río Mundo” y “Río Endrinales”.
- **Decreto 40/2022, de 17 de mayo, por el que se declara el Paisaje Protegido “Valle Del Rio Ungria”** en los términos municipales de Atanzon, Brihuega, Caspueñas, Centenera, Gajanejos, Guadalajara, Ledanca, Lupiana, Muduex, Trijueque y Valdeavellano de la provincia de Guadalajara.
- **Decreto por el que se declaran como zona de especial conservación para las aves (ZEPA) de la Red Natura 2000 en Castilla-La Mancha**, “Colonias de Cernícalo Primilla en Iglesias de Almodóvar del Campo y Tirteafuera (Ciudad Real).
- **Ley 4/2023, de 24 de febrero, por el que se modifica la Ley 9/2003, de 20 de marzo, de Vías Pecuarias de Castilla-La Mancha.**

- **Ley 8/2023, de 10 de marzo, por la que se modifica la Ley 3/2008 de Montes y Gestión Forestal Sostenible de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 56/2023, de 12 de junio, de la Ordenación de la Inspección Ambiental de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 40/2021, de 20 de abril por el que se declara el Monumento Natural “Carbonífero de Puertollano” en Puertollano (Ciudad Real).**
- **Decreto 41/2021, de 20 de abril, por el que se declara el Monumento Natural “Morrón de Villamayor” en Villamayor de Calatrava (Ciudad Real).**
- **Decreto 58/2020, de 22 de septiembre, por el que se declara el Refugio de Fauna el embalse de Finisterre, en la provincia de Toledo.**
- **Decreto 26/2021, de 23 de marzo, por el que se modifica el Decreto 78/2016, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Integrado de Gestión de Residuos de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 84/2021, de 13 de julio, por el que se modifica el Decreto 8/2019 de 5 de marzo, por el que se regula la prestación del servicio de Inspección Técnica de Vehículos en Castilla-La Mancha.**
- **Decreto por el que se regula el procedimiento para la restitución de oficio de las cantidades indebidamente cobradas a las personas consumidoras en Castilla-La Mancha y se crea el fondo para acciones de interés general en materia de consumo.**
- **Decreto, por el que se modifica el Decreto 215/2010, de 28/09/2010, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de los Recursos Naturales de la Sierra Norte de Guadalajara y se inicia el procedimiento para la declaración del Parque Natural de la Sierra Norte de Guadalajara.**
- **Decreto por el que se establecen medidas de prevención y planificación contra incendios en el medio natural.**
- **Ley 8/2023, de 10 de marzo, por la que se modifica la Ley 3/2008, de 12 de junio, de Montes y Gestión Forestal Sostenible de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 6/2021, de 19 de enero, por el que modifica el Decreto 346/2008, de 25 de noviembre, por el que se declara el Refugio de Fauna Campo de Calatrava en los términos municipales de Ballesteros de Calatrava, Ciudad Real y Villar del Pozo de la provincia de Ciudad Real.**

Mientras que sí se ha previsto que las siguientes intervenciones tienen como resultado una reducción de las desigualdades y en consecuencia deben contribuir al logro de la igualdad real entre hombres y mujeres que es el objetivo principal de **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**:

- **Anteproyecto de ley de garantías y medios para la resolución alternativa de conflictos en materia de consumo.**
- **Decreto 13/2022, de 22 de febrero, por el que se crea la Red Local 2030 de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 45/2023, de 4 de mayo, por el que se regulan los Fondos y los Planes de Mejoras de los Montes Catalogados de Utilidad Pública de Castilla-La Mancha.**
- **Acuerdo de 02/06/2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia de Educación Ambiental de Castilla-La Mancha. Horizonte 2030.**
- **Decreto 17/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba la Estrategia de Economía Circular de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 22/2022, de 5 de abril, por el que se modifica el Decreto 38/2018, de 5 de junio, por el que se crea la Comisión de Seguimiento de la Agenda 2030.**
- **Decreto 56/2022, de 21 de junio, por el que se crea el Observatorio de Consumo de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 70/2021, de 8 de junio, por el que se crea y regula la Comisión de Educación Ambiental de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 86/2020, de 21 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 133/2012, de 6 de septiembre, por el que se crea la Comisión Regional de Cambio Climático de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 90/2022, de 1 de agosto, por el que se modifica el Decreto 19/2019, de 26 de marzo, por el que se promueven medidas para evitar el desperdicio alimentario y se facilita la redistribución de alimentos en Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 69/2021, de 1 de junio, por el que se aprueba el Plan Rector de Uso y Gestión del Parque Nacional de Cabañeros.**
- **Decreto 118/2022, de 25 de octubre, por el que se crea la Comisión Regional para la Coordinación de la Prevención y Erradicación de las Prácticas Comerciales Desleales.**

- **Decreto 31/2023, de 28 de marzo, por el que se crea la Alianza por los Servicios de los Ecosistemas de Castilla-La Mancha.**
- **Acuerdo de 22/06/2021, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Regional de la Agenda 2030 de Castilla-La Mancha.**
- **Acuerdo de 24/05/2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Estratégico para el Desarrollo Energético de Castilla-La Mancha, Horizonte 2030 (PEDECLM).**
- **Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15/03/2022, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Consumo Responsable 2021-2024.**
- **Decreto 15/2022, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de aplicación de la Ley 3/2015, de 5 de marzo, de Caza de Castilla-La Mancha.**
- **Decreto 16/2023, de 7 de febrero, por el que se modifica el Decreto 17/2000, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Cuerpo de Agentes Medioambientales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos.

La variable sexo se incorpora, de forma sistemática, en estadísticas, informes y registros públicos, con el objetivo de posibilitar un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar. Por ejemplo, en los sistemas de recogida de información de las personas que practican la caza o pesca, de quienes asisten a los seminarios, quienes interactúan con la oficina del espectador, de quienes acuden al Defensor del Pueblo, o de quienes solicitan acceso a información pública.

- **Decreto 15/2022, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de aplicación de la Ley 3/2015, de 15 de marzo, de caza de Castilla-La Mancha.** En su artículo 115, prevé que las memorias anuales de caza incluirán datos relativos al número de personas cazadoras y número de licencias de caza, especificando aquellas nuevas que han superado pruebas de aptitud, desagregadas por sexo.
- **Decreto 56/2022, de 21 de junio, por el que se crea el Observatorio de Consumo de Castilla-La Mancha.** Dado que su creación parte del mandato establecido en la Ley 3/2019, de 22 de marzo, que específicamente contempla que los estudios y encuestas, siempre que sea posible, deberán presentarse con datos desagregados por sexo e incorporar el estudio sobre el impacto por razón de género, se entiende que a través del

decreto se va a posibilitar tanto la obtención de información con perspectiva de género muy relevante, como un impacto en la propia actividad de consumo a través de la información que se difunda.

- **Decreto 69/2021, de 1 de junio, por el que se aprueba el Plan Rector de Uso y Gestión del Parque Nacional de Cabañeros.** En las actuaciones para el seguimiento sociológico, se establece que se recogerán datos desagregados por sexo relativos a estudios cuantitativos y cualitativos de visitantes, impacto de las actividades de uso público, valores culturales, socioeconomía, procesos ecológicos y servicios que los ecosistemas del Parque prestan a la sociedad.

En la evaluación, revisión y vigencia del Plan Rector de Uso y Gestión se recogen una serie de indicadores básicos para el seguimiento del presente plan rector y sus actuaciones de gestión, que incorporan la desagregación por sexo de los siguientes datos:

- o Número de visitantes por año.
 - o Número de escolares participantes en el programa de educación ambiental del Parque Nacional.
 - o Número anual de voluntarias/os ambientales.
- **Decreto 31/2023, de 28 de marzo, por el que se crea la Alianza por los Servicios de los Ecosistemas de Castilla-La Mancha.** En el artículo 5 del decreto se recoge que el registro de las personas integrantes de la alianza se hará con perspectiva de género, dando así cumplimiento a lo dispuesto sobre la recogida de esta información con la variable sexo, del artículo 7 de la Ley 12/2010 y a la medida explicitada en el Área Estratégica 2 (Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de Castilla-La Mancha que tenga en cuenta los factores generadores de discriminación múltiple) del II PEIO 2019-2024 (E1A2M1).
 - **Acuerdo de 24/05/2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Estratégico para el Desarrollo Energético de Castilla-La Mancha, Horizonte 2030 (PEDECLM).** En el Análisis socio-económico que se expone en punto 3 referido al Contexto actual en Castilla-La Mancha, se ha desagregado por sexo la información referida a la población de Castilla-La Mancha.

Artículo 8. Transversalidad de género

La transversalidad de género supone la incorporación de la **perspectiva de género**, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.

A destacar la incorporada en tres grandes políticas estratégicas.

- **Estrategia de Economía Circular con perspectiva de género en el diseño e implantación de medidas.** La Economía Circular se configura como una de las políticas palanca del “Plan de acción para la Implementación de la Agenda 2030”, es de vital importancia incluir la perspectiva de género en esta estrategia, por tanto, se han elaborado una serie de acciones transversales y directas en materia de igualdad. Algunas de las acciones elaboradas dentro de esta estrategia con perspectiva de género son las siguientes:
 - Creación de empleo con perspectiva de género.
 - Enfoque de género como principio transversal a tener en cuenta en los tres grandes ejes de la sostenibilidad (económico, social y ambiental).
 - Partiendo del diagnóstico regional, se considera como una buena “oportunidad”, concretamente en el sector territorio e infraestructuras, el impulso a las redes de municipios para la implantación de acciones y proyectos con perspectiva de género.
 - Se pone de manifiesto la incorporación del principio de igualdad de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible como actuación propia a realizar en el sector turístico.
 - Se incorpora la perspectiva de género en el marco de las políticas e instrumentos a realizar por el Gobierno regional para la consecución de un nuevo modelo de economía circular, concretamente a través de: La introducción de cambios en las políticas educativas para incorporar la economía circular en la enseñanza reglada, así como en las políticas sociales para el fomento del empleo y la participación con perspectiva de género, así como la incorporación de políticas de igualdad como instrumentos de apoyo a la creación de empleo.

- **Estrategia Regional de la Agenda 2030 de Castilla-La Mancha con perspectiva de género.** La Agenda 2030 es un gran acuerdo internacional y oportunidad para garantizar el bienestar de las personas, el medio ambiente y el crecimiento económico, transitando a un modelo de desarrollo sostenible e inclusivo. En esta estrategia se han elaborado una serie de acciones para incluir la perspectiva de género de forma directa y transversal en todo el contenido del texto. Algunas de las acciones llevadas a cabo son las siguientes:
 - En el ODS 3: “Garantizar una vida sana y promover el bienestar a todas las edades”, se contemplan los teléfonos de ayuda para casos de violencia de género como herramientas tecnológicas que apoyan el incremento de la salud y bienestar de la población.
 - En el ODS 4: “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente”, se contempla la igualdad como un criterio general en la elaboración de los proyectos educativos. De esta manera, y atendiendo a lo establecido en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, desde el curso escolar 2017/2018, y a

modo de pilotaje, se imparte en algunos centros escolares, la asignatura de Igualdad, Tolerancia y Diversidad, como instrumento fundamental de educación en valores y contenido transversal en todo el currículo.

- En el ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” es el ODS más implicado con la consecución de la igualdad de género. En dicho ODS se recoge expresamente:
 - La importancia de garantizar la protección de las víctimas de la violencia de género y asegurar su cobertura con los recursos necesarios.
 - El enfoque integral y el carácter transversal de las medidas, programas y planes en el campo de la igualdad y la lucha contra la violencia de género, exige la implicación de todas las administraciones públicas y la actuación coordinada de las consejerías, principalmente del ámbito social, sanitario, educativo y productivo.
 - Adoptan una relevancia especial en el aspecto preventivo primario y de superación de estereotipos y barreras, los programas y actuaciones desarrollados por el sistema educativo, tanto en educación primaria como secundaria.
 - El fomento de la igualdad de oportunidades en el medio rural, insistiendo en la generación de oportunidades laborales para fijar población en el territorio.
- En el ODS 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, se contempla que todas las personas tengan acceso a viviendas y servicios básicos adecuados, especialmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
- En el ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas se menciona expresamente la Ley para una sociedad libre de violencia de género en Castilla-La Mancha, con el fin de actuar frente a cualquier tipo y manifestación de esta violencia sobre las mujeres y sus hijas e hijos.
- Se destaca la Igualdad de Oportunidades como una de las 9 Políticas palanca definidas por el Gobierno de España, como programas o políticas con capacidad de acelerar la implementación de los ODS impulsar un desarrollo sostenible coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en el conjunto de la Agenda 2030.
- Las Políticas palanca tienen su reflejo en diversas acciones, tales como:

- Il Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024, que es el instrumento del que se vale la Administración regional para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando el conjunto de acciones y medidas previstas en la Ley de Igualdad de Castilla-La Mancha.
- Reto demográfico y lucha contra la despoblación, donde expresamente se recoge la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en las medidas a desarrollar.
- En el Eje Estratégico II: “Impulso de un modelo económico, social y ambiental sostenible” “se establecen tres líneas de actuación con perspectiva de género:
 - 2.5: Desarrollo de medidas que favorezcan entornos y asentamientos inclusivos y sostenibles, teniendo en cuenta los diseños urbanísticos y paisajísticos, la perspectiva de género, los sistemas de movilidad, la disminución de la contaminación y el ahorro de energía.
 - 2.6.- Impulso de acciones en el ámbito de la protección social, la igualdad de género, la creación de empleo, los derechos en el trabajo y el diálogo social, como elementos esenciales para la lucha contra la pobreza y la desigualdad, la promoción del trabajo decente y el crecimiento sostenible e inclusivo.
 - 2.11.- Impulso de medidas que garanticen el acceso equitativo a unos servicios públicos de calidad y la igualdad de oportunidades de las ciudadanas y ciudadanos de la región, independientemente del lugar donde residan, reduciendo las condiciones que generan situaciones de vulnerabilidad y pobreza.
- **Estrategia de Educación Ambiental de Castilla-La Mancha Horizonte 2030.** Estrategia de Educación Ambiental con lenguaje inclusivo y perspectiva de género.
 - Objetivo 1: proponer opciones en materia de políticas, donde se contempla la incorporación de la perspectiva de género a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.
 - En este objetivo destacan las siguientes acciones:
 - Acción 1: se regula la creación de la Comisión de Educación Ambiental, impulsando que su constitución tienda a la participación equilibrada conforme a lo estipulado en el artículo 5 de la Ley de Igualdad 12/1010. En esta misma acción se

considera como necesaria la participación de la consejería competente en materia de igualdad.

- Acción 9: donde se establece que en la definición de los perfiles profesionales adecuados para impulsar la EDS se garantizará la consecución de los objetivos, por lo que se entiendo incluidos, entre otros, capacidades y conocimientos en materia de igualdad.
- Objetivo 2: Modificar los entornos de aprendizaje hacia una coeducación transformadora. En la definición de este objetivo se incorpora el fomento de la reducción de las diferentes brechas en este sector, entendiéndose incluido en el mismo la reducción de brechas de género, a desarrollar en las distintas medidas que se programen.
- Objetivo 3: Fortalecer las capacidades educadoras:
 - Línea estratégica 3. 2. Capacitación de agentes de otros sectores distintos a la Educación para promover la transformación social. En esta línea se garantiza la utilización de un lenguaje inclusivo que elimine cualquier sesgo sexista, dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo 10 de la Ley de Igualdad.
- Objetivo 4: Empoderar y movilizar a la población joven: se prevé el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las medidas a desarrollar en las programaciones anuales.
- **Estrategia de Desperdicio Alimentario.** Esta Estrategia pretende dotar a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha de una hoja de ruta para contribuir en la medida de lo posible a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de alcanzar en 2030 una de sus metas: reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de las personas consumidoras y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha.

A través de esta Estrategia se fomenta e incentiva la incorporación de la perspectiva de género:

- La perspectiva de género forma parte de los principios rectores de la Estrategia como un principio transversal a toda la estrategia con el objetivo de propiciar la igualdad de género en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública, en consonancia con los Objetivos del Desarrollo Sostenible. En este sentido, se entiende que, como principio, impregna sus cinco ejes estratégicos y por tanto se tendrá presente en el desarrollo de las acciones en la medida en que sea posible.
- La perspectiva de género es un elemento clave de uno de los objetivos estratégicos:

- “Contribuir a formar a los agentes económicos y sociales de la cadena alimentaria, desde la perspectiva del consumo responsable y sostenible, de la transparencia, la participación y el diálogo y la perspectiva de género.”
- En la medida 1.1.1. del Eje 1: (Conocimiento), denominada “Base de datos sobre iniciativas contra el desperdicio alimentario en Castilla-La Mancha”, se prevé una base de datos o registro de iniciativas sobre desperdicio alimentario desagregado por sexo, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- En la medida 2.2.5 del Eje 2 (Gestión) denominada Fomento de la redacción de Planes de Prevención contra el desperdicio alimentario se describe el compromiso de la Junta de Castilla-La Mancha de tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de redactar dichos planes.
- En diversas medidas del Eje 3 (Divulgación) se contempla la necesidad de emplear el lenguaje inclusivo, así como evitar imágenes estereotipadas de las personas consumidoras a la hora de diseñar dichas acciones formativas, atendiendo así a lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 14.11) y en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (art. 4.g). Son las siguientes:
 - Medida 3.1.2 denominada Plan de Formación para personas consumidoras sobre reducción del desperdicio alimentario.
 - Medida 3.1.3 denominada Plan de Formación para establecimientos del sector HORECA sobre reducción del desperdicio alimentario.
 - Medida 3.1.5 denominada Diseño de unidades didácticas para centros educativos de Castilla-La Mancha sobre reducción del desperdicio alimentario.
 - Medida 3.2.2 denominada Redacción de un Plan de Comunicación para la Estrategia Sin Desperdicio 2030.
 - Medida 3.3.3 denominada Desarrollar iniciativas conjuntas sobre consumo responsable, alimentación saludable, seguridad alimentaria y reducción del desperdicio alimentario.
- En la medida 3.4.3 del Eje 3 (Divulgación) denominada Memoria Anual Sin Desperdicio 2030 se apunta la pertinencia de elaborar la misma con datos desagregados por sexo, atendiendo así a lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 20) y en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (art. 7).
- En la medida 5.3.2 del Eje 5 (Cooperación) denominada “Potenciar el Foro Regional de Reducción del Desperdicio Alimentario”, se plantea la necesidad de contemplar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición del citado órgano,

atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (disposición adicional primera) y en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (art. 5).

- En el Eje 5 (Cooperación), la línea de trabajo 5.4 denominada “Instrumentos económicos y fiscales”, la Estrategia explicita que en las cláusulas medioambientales y sociales de contratación públicas se tengan en cuenta los principios de igualdad entre mujeres y hombres, el fomento de la contratación femenina y la conciliación del trabajo y la vida familiar así como combatir especialmente el paro que afecta a las mujeres siguiendo lo dispuesto en los artículos 145.2 y 202 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público.
 - Finalmente, también se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, en lo que a la utilización de un lenguaje inclusivo.
- **Plan estratégico para el desarrollo energético de Castilla-La Mancha, horizonte 2030.** El Plan Estratégico para el desarrollo energético de Castilla-La Mancha, fija las directrices, objetivos, medidas e inversiones asociadas en el ámbito energético hasta 2030: energías renovables, autoconsumo y eficiencia energética., y se ha elaborado con arreglo a una serie de elementos transversales generales, inspiradores de toda la estrategia, entre los que se encuentra el de la igualdad de género. Más concretamente, la perspectiva de género se encuentra incorporada expresamente en la planificación.

En la parte introductoria del Plan, punto 1.1 Antecedentes y planteamiento general, se realiza una exposición del porcentaje de mujeres presentes en el campo de las energías renovables, así como de los constantes obstáculos a los que se enfrentan para acceder a ese mercado laboral, permanecer en éste y progresar, concluyendo que es esencial eliminar estos obstáculos para hacer frente a la creciente demanda de competencias en una industria en expansión, facilitando el acceso de la mujer a programas de formación y de desarrollo de sus competencias. El enfoque de género se convierte en aspecto a tener en cuenta en las políticas y programas que se establezcan en el contexto del acceso a la energía y a la financiación para que se realicen en sintonía con los objetivos de desarrollo sostenible con los que está comprometida España.

En el Análisis socio-económico que se expone en punto 3 referido al Contexto actual en Castilla-La Mancha, se ha desagregado por sexos la información referida a la población de Castilla-La Mancha.

En el punto 6 del plan, Objetivos estratégicos y líneas de actuación, encontramos varias actuaciones que refieren e introducen la perspectiva de género

- En el apartado 6.2.1. Programa de Fomento de las Energías Renovables, se explicita que el apoyo que realiza el Gobierno de Castilla-La Mancha a las energías renovables está orientado en dos grandes líneas de actuación. Primero, en la producción de energía eléctrica con grandes proyectos, y segundo, apoyo a pequeños proyectos de autoconsumo, ahorro y eficiencia y reducción de emisiones, dirigidos a pymes, familias y ayuntamientos, con perspectiva de género
- En el apartado 6.3. Líneas de actuación. 6.3.1. Líneas de actuación del Programa de Fomento de las Energías Renovables. se proponen medidas de actuación específicas clasificadas para alcanzar sus objetivos, siendo que la Medida 1.15. Apoyo a la inversión e incentivos fiscales se va a realizar con perspectiva de género.
- Del mismo modo, la Medida 1.18. Generación de conocimiento, divulgación, sensibilización y formación, se menciona el obstáculo del género como condicionante a la hora de acceder tanto a la información como a la formación y, por tanto, al mercado laboral. Con esta medida, que entendemos se llevará a la práctica con perspectiva de género, se pretende concienciar a la ciudadanía y a los sectores público y privado sobre la necesidad de abordar este mecanismo de descarbonización y difundir las herramientas, tecnologías y prácticas necesarias para reducir el consumo de energía, aumentar la aportación de renovables y reducir las emisiones de GEI.
- Igualmente, entre las medidas horizontales establecidas en el punto 6.3.3., Líneas de actuación del Programa de Ahorro y Eficiencia Energética, encontramos que se establecen las medidas 2.2. Desarrollo de créditos, premios e incentivos económicos y 2.4. Formación, comunicación e información con perspectiva de género.

Asimismo, en el punto 7. Análisis del Impacto de las políticas y medidas del Plan, de entre los impactos sociales, en el punto 7.2.1. Aumento del empleo se hace referencia a la situación de la mujer en el mercado laboral, al techo de cristal, las desigualdades salariales, la falta de condiciones propicias en forma de horarios laborales flexibles, medidas de apoyo a la familia, mentorías y trabajo en red, oportunidades de formación y objetivos de equidad de género, como un problema a tener en cuenta y abordar.

Finalmente, también se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, en lo que a la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción del texto se refiere.

Además, en los ámbitos de la consejería, se incluye la perspectiva de género en la adopción y ejecución de la normativa, a saber:

- *Decreto 56/2022, de 21 de junio, por el que se crea el Observatorio de Consumo de Castilla-La Mancha.*
- *Decreto 13/2022, de 22 de febrero, por el que se crea la Red Local 2030 de Castilla-La Mancha.*

INFORME TRIENAL EJECUCIÓN DE LA LEY 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha periodo 2020-2022

- *Campañas de inspección y control de calidad en productos.*
- *Orden 162/2021, de 28 de octubre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se regula la acreditación, uniformidad e imagen institucional del Cuerpo de Agentes Medioambientales de Castilla-La Mancha.*
- *Orden 35/2022, de 1 de febrero, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueba el Plan de Inspección de Consumo y Control de Mercado de Castilla-La Mancha para el año 2022.*
- *Plan de consumo público responsable con perspectiva de género.*
- *Plan Estratégico de Consumo responsable 22-24 con perspectiva de género.*
- *Decreto 31/2023, de 28 de marzo, por el que se crea la Alianza por los Servicios de los Ecosistemas de Castilla-La Mancha.*
- *Decreto por el que se aprueba el Reglamento general de aplicación de la Ley 3/2015, de 15 de marzo, de caza de Castilla-La Mancha.*
- *Decreto por el que se crea y regula la Comisión de Educación Ambiental de Castilla-La Mancha.*
- *Ayudas bono social térmico con perspectiva de género.*
- *Resolución de 28/06/2021, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2021 de concesión de subvenciones para la participación de las asociaciones de personas consumidoras en el desarrollo de actividades en materia de consumo"*
- *Resolución de 30/12/2021, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convocan ayudas a centros docentes para la realización de visitas de educación ambiental en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha durante el curso 2021-2022"*
- *Orden 100/2022, de 20 de mayo, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases reguladoras de ayudas destinadas a la implementación de proyectos de economía circular en el ámbito del sector turístico y se efectúa su convocatoria para 2022."*
- *Orden 180/2021, de 9 de diciembre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueba la convocatoria de los programas de incentivos ligados al autoconsumo y al almacenamiento, con fuentes de energía renovable.*

- *Resolución de 05/08/2021, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2021 de concesión de subvenciones para el desarrollo de proyectos en materia de consumo responsable realizados por entidades sin ánimo de lucro"*
- *Resolución de 07/04/2021, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convocan ayudas para actividades de educación ambiental desarrolladas en Castilla-La Mancha por entidades privadas sin ánimo de lucro en el año 2021.*
- *Resolución de 07/07/2022, de la Dirección General de Cohesión Territorial, por la que se convocan subvenciones destinadas a la realización de proyectos de instalación de redes de comunicaciones electrónicas de alta velocidad en fábricas, centros y dependencias sitas en polígonos industriales, centros logísticos y otras áreas de alta concentración empresarial de Castilla-La Mancha en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea-Next Generation EU (Línea 3).*
- *Resolución de 09/07/2021, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueba la convocatoria del Programa de incentivos a la movilidad eléctrica (Programa Moves III)."*
- *Resolución de 11/05/2022, de la Dirección General de Cohesión Territorial, por la que se convocan subvenciones destinadas a la realización de proyectos de redes de acceso de nueva generación en polígonos industriales, centros logísticos y otras áreas"*
- *Resolución de 20/04/2022, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2022 de concesión de subvenciones para el desarrollo de proyectos en materia de consumo responsable realizados por entidades sin ánimo de lucro."*
- *Resolución de 28/12/2021, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la primera línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas del plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos.*
- *Resolución de 30/12/2021, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convocan ayudas a centros docentes para la realización de visitas de educación ambiental en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha durante el curso 2021-2022."*
- *Resolución de 05/08/2022, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan las ayudas en inversiones en tecnologías forestales y en la transformación, movilización y comercialización de productos forestales en el marco del PDR"*

- *Resolución de 22/04/2021, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan ayudas para el fomento de la acuicultura en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha."*
- *Orden 60/2021, de 27 de abril, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases y convocatoria ayudas compensatorias destinadas a titulares de instalaciones de acuicultura radicadas en Castilla-La Mancha, afectadas por la crisis de COVID-19."*
- *Resolución de 01/07/2022, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convocan subvenciones para actividades y proyectos de educación ambiental promovidos por entidades privadas sin ánimo de lucro de Castilla-La Mancha en el año 2022."*
- *Orden 167/2021, de 19 de octubre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para la financiación de la adaptación de líneas eléctricas de alta tensión y se efectúa su convocatoria para 2021."*
- *Resolución de 13/09/2022, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se convocan para el año 2022, las subvenciones para el desarrollo de proyectos de sensibilización y formación en Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible."*
- *Resolución de 27/10/2020, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan las subvenciones en régimen de concesión directa para ayuntamientos en las áreas de influencia socioeconómica de los parques nacionales en Castilla-La Mancha para el año 2020."*
- *Orden 130/2022, de 16 de junio, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas en áreas de influencia de los parques nacionales en C-LM en el marco del Plan de Recuperación, y convocatoria para 2022."*
- *Orden 145/2022, de 21 de julio, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueba la convocatoria de los programas de incentivos para la implantación de instalaciones de energías renovables térmicas en diferentes sectores de la economía establecidos en Real Decreto 1124/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la concesión directa a las comunidades autónomas y a las ciudades de Ceuta y Melilla de ayudas para la ejecución de los programas de incentivos para la implantación de instalaciones de energías renovables térmicas en diferentes sectores de la economía, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea–Next Generation EU.*
- *Resolución de 04/08/2022, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se realiza la convocatoria para el año 2022 de las ayudas para la ejecución*

de tratamientos selvícolas en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha 2014-2020."

- *Resolución de 10/02/2022, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la cuarta línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas contempladas en el Plan de Apoyo a la Implementación de la Normativa de Residuos de acuerdo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea-Next Generation EU, y Programa de Economía Circular y Plan de Impulso al Medio Ambiente-PIMA Residuos financiados con fondos estatales, consistente en la construcción y mejora de instalaciones de recogida (puntos limpios) en municipios con más de 5.000 habitantes.*
- *Resolución de 18/02/2022, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la tercera línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas contempladas en el Plan de Apoyo a la Implementación de la Normativa de Residuos de acuerdo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea-Next Generation EU, y Programa de Economía Circular y Plan de Impulso al Medio Ambiente-PIMA residuos financiados con fondos estatales, consistente en la construcción de nuevas instalaciones de preparación para la reutilización y el reciclado de otros flujos de residuos recogidos separadamente.*
- *Resolución de 20/06/2022, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2022 de concesión de subvenciones para la participación de las asociaciones de personas consumidoras en el desarrollo de actividades en materia de consumo".*
- *Resolución de 25-03-2021, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convoca el Premio Regional de Medio Ambiente de Castilla-La Mancha 2021."*
- *Resolución de 27/06/2022, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2022 de concesión de subvenciones para programas de actividades en materia de consumo que se realicen por entidades locales"*
- *Elaboración de estudios vinculados al Observatorio Regional de Consumo con perspectiva de género.*
- *Elaboración del Informe Anual de Acceso a las Telecomunicaciones con perspectiva de género.*
- *Video de agradecimiento al personal del Plan Infocam por sus labores durante el temporal de la borrasca FILOMENA con perspectiva de género.*
- *Foro de las telecomunicaciones con perspectiva de género.*

Fuera del ámbito competencial de la Consejería de Desarrollo Sostenible también se han realizado aportaciones en las siguientes normas:

- Ley de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.
- Ley de la Viña y el Vino.
- Dictamen, la dimensión de género de los Fondos Estructurales y de Cohesión 2021 2027, con especial atención a la preparación de los programas operativos.
- Decreto por el que se crea y regula el Consejo Asesor de la Memoria Democrática de Castilla-La Mancha.
- Decreto por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha.
- Ley de integridad pública de castilla-la mancha y de creación de los sistemas y canales de alertas como transposición de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión.
- Decreto por el que se regula el Municipio Turístico.

Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género

Será desde 2020 cuando se comience la cumplimentación de las fichas remitidas desde la consejería con competencias en materia de economía y hacienda para la elaboración de un informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos, antes de la aprobación de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Dada la reciente creación de esta consejería, en 2020 solo se pudo aportar el análisis del impacto de género de dos programas para su toma en consideración en los presupuestos de 2021, si bien, ya desde este mismo año se viene analizando el impacto de género en todos y cada uno de los programas.

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres

El lenguaje que se utiliza desde la consejería es inclusivo de hombres y mujeres, se hace uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, y se elimina cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos. La siguiente normativa ha sido sometida a revisión y aplicación de la ley de igualdad.

- Decreto por el que se aprueba el Reglamento general de aplicación de la Ley 3/2015, de 15 de marzo, de caza de Castilla-La Mancha.
- Decreto 56/2022, de 21 de junio, por el que se crea el Observatorio de Consumo de Castilla-La Mancha.
- Decreto 13/2022, de 22 de febrero, por el que se crea la Red Local 2030 de Castilla-La Mancha.
- Ley de la Viña y el Vino.
- Proyecto de dictamen, La dimensión de género de los Fondos Estructurales y de Cohesión 2021 2027, con especial atención a la preparación de los programas operativos.
- Orden 198/2022, de 14 de octubre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se modifica la Orden de 16/05/2006, de la Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Rural, por la que se regulan las campañas de prevención de incendios forestales.
- Resolución de 21/02/2022, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la segunda línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas contempladas en el Plan de Apoyo a la Implementación de la Normativa de Residuos.
- Resolución de 28/06/2021, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2021 de concesión de subvenciones para la participación de las asociaciones de personas consumidoras en el desarrollo de actividades en materia de consumo."
- Resolución de 30/12/2021, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convocan ayudas a centros docentes para la realización de visitas de educación ambiental en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha durante el curso 2021-2022."
- Orden 100/2022, de 20 de mayo, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases reguladoras de ayudas destinadas a la implementación de proyectos de economía circular en el ámbito del sector turístico y se efectúa su convocatoria para 2022."
- Orden 180/2021, de 9 de diciembre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueba la convocatoria de los programas de incentivos ligados al autoconsumo y al almacenamiento, con fuentes de energía renovable.

INFORME TRIENAL EJECUCIÓN DE LA LEY 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha periodo 2020-2022

- Resolución de 05/08/2021, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2021 de concesión de subvenciones para el desarrollo de proyectos en materia de consumo responsable realizados por entidades sin ánimo de lucro.
- Resolución de 07/04/2021, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convocan ayudas para actividades de educación ambiental desarrolladas en Castilla-La Mancha por entidades privadas sin ánimo de lucro en el año 2021.
- Resolución de 07/07/2022, de la Dirección General de Cohesión Territorial, por la que se convocan subvenciones destinadas a la realización de proyectos de instalación de redes de comunicaciones electrónicas de alta velocidad en fábricas, centros y dependencias línea 3.
- Resolución de 09/07/2021, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueba la convocatoria del Programa de incentivos a la movilidad eléctrica (Programa Moves III)."
- Resolución de 11/05/2022, de la Dirección General de Cohesión Territorial, por la que se convocan subvenciones destinadas a la realización de proyectos de redes de acceso de nueva generación en polígonos industriales, centros logísticos y otras áreas"
- Resolución de 20/04/2022, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2022 de concesión de subvenciones para el desarrollo de proyectos en materia de consumo responsable realizados por entidades sin ánimo de lucro."
- Resolución de 28/12/2021, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la primera línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas del plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos.
- Resolución de 30/12/2021, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convocan ayudas a centros docentes para la realización de visitas de educación ambiental en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha durante el curso 2021-2022.
- Resolución de 05/08/2022, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan las ayudas en inversiones en tecnologías forestales y en la transformación, movilización y comercialización de productos forestales en el marco del PDR.
- Resolución de 22/04/2021, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan ayudas para el fomento de la acuicultura en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

- Orden 60/2021, de 27 de abril, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases y convocatoria ayudas compensatorias destinadas a titulares de instalaciones de acuicultura radicadas en Castilla-La Mancha, afectadas por la crisis de COVID-19.
- Resolución de 01/07/2022, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convocan subvenciones para actividades y proyectos de educación ambiental promovidos por entidades privadas sin ánimo de lucro de Castilla-La Mancha en el año 2022.
- Orden 163/2021, de 8 de noviembre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueban las bases reguladoras y se convoca en su fase autonómica, el concurso escolar 2021-2022: Consumópolis17.
- Orden 28/2021, de 5 de marzo, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueban las bases reguladoras y se convoca en su fase autonómica, el concurso escolar 2020-2021 Consumópolis16.
- Orden 87/2020, de 10 de junio, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el aprovechamiento de las energías renovables en Castilla-La Mancha y se convocan las mismas para 2020."
- Resolución de 03/02/2022, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convoca el Premio Regional de Medio Ambiente de Castilla-La Mancha 2022.
- Resolución de 18/06/2020, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas para la participación de las asociaciones de personas consumidoras y usuarias en programas de actividades en materia de consumo.
- Resolución de 28/05/2021, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convocan las subvenciones para la primera línea de ayudas establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas contempladas en los Planes de Impulso al Medio Ambiente Cambio Climático.
- Resolución de 30/06/2021, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convocan las subvenciones para la segunda línea de ayudas establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas contempladas en los Planes de Impulso al Medio Ambiente Cambio Climático, espacios urbanos.
- Orden 156/2022, de 1 de agosto, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan las ayudas para la ejecución en Castilla-La Mancha del Programa de Emisión de Bonos Digitales para colectivos vulnerables, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación.

- Orden 151/2020, 8 de septiembre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se desarrollan las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria del programa de incentivos a la movilidad eficiente y sostenible (programa Moves II).
- Orden 175/2022, de 7 de septiembre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueban las bases reguladoras y se convoca en su fase autonómica, el concurso escolar 2022-2023: Consumópolis18, -En Internet, ¿te crees todo lo que ves? -."
- Resolución de 03/02/2022, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convoca el Premio Regional de Medio Ambiente de Castilla-La Mancha 2022.
- Resolución de 11/11/2022, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan las subvenciones en régimen de concesión directa para ayuntamientos en las áreas de influencia socioeconómica de los parques nacionales en Castilla-La Mancha para el año 2022.
- Resolución de 12/08/2020, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convocan ayudas para actividades de educación ambiental desarrolladas en Castilla-La Mancha por entidades privadas sin ánimo de lucro en el año 2020.
- Resolución de 28/11/2022, de la Dirección General de Cohesión Territorial, por la que se convocan subvenciones para la ejecución en Castilla-La Mancha del Programa de emisión de bonos digitales para colectivos vulnerables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por MMR.
- Orden 167/2021, de 19 de octubre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para la financiación de la adaptación de líneas eléctricas de alta tensión y se efectúa su convocatoria para 2021."
- Resolución de 13/09/2022, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se convocan para el año 2022, las subvenciones para el desarrollo de proyectos de sensibilización y formación en Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible."
- Resolución de 06/09/2021, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan las subvenciones en régimen de concesión directa para ayuntamientos en las áreas de influencia socioeconómica de los parques nacionales en Castilla-La Mancha para el año 2021.
- Resolución de 27/10/2020, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan las subvenciones en régimen de concesión directa para ayuntamientos en las áreas de influencia socioeconómica de los parques nacionales en Castilla-La Mancha para el año 2020."

- Orden 130/2022, de 16 de junio, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas en áreas de influencia de los parques nacionales en C-LM en el marco del Plan de Recuperación, y convocatoria para 2022."
- Orden 145/2022, de 21 de julio, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se aprueba la convocatoria de los programas de incentivos para la implantación de instalaciones de energías renovables térmicas en diferentes sectores de la economía."
- Resolución de 04/08/2022, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se realiza la convocatoria para el año 2022 de las ayudas para la ejecución de tratamientos selvícolas en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha 2014-2020."
- Resolución de 10/02/2022, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la cuarta línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia construcción y mejora de instalaciones de recogida.
- Resolución de 18/02/2022, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la tercera línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia construcción de nuevas instalaciones.
- Resolución de 20/06/2022, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2022 de concesión de subvenciones para la participación de las asociaciones de personas consumidoras en el desarrollo de actividades en materia de consumo.
- Resolución de 25-03-2021, de la Viceconsejería de Medio Ambiente, por la que se convoca el Premio Regional de Medio Ambiente de Castilla-La Mancha 2021.
- Resolución de 27/06/2022, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se aprueba la convocatoria para 2022 de concesión de subvenciones para programas de actividades en materia de consumo que se realicen por entidades locales.
- Resolución de 18/02/2022, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan pruebas de conocimientos específicos para acceder a la cualificación de vigilantes de pesca fluvial de Castilla-La Mancha.
- Incorporación de lenguaje inclusivo en la documentación y publicaciones.
- Incorporación de lenguaje inclusivo en la normativa.

INFORME TRIENAL EJECUCIÓN DE LA LEY 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha periodo 2020-2022

- *Incorporación de lenguaje inclusivo en los contenidos de la web del Portal de Consumo.*
- *Anuncio de 02/09/2022, de la Delegación Provincial de Desarrollo Sostenible de Guadalajara, por el que se convoca la renovación de vocales de los colectivos representados en el Consejo Provincial de Caza, según lo dispuesto en el Decreto 15/2022, de 1 de marzo.*
- *Estudio "Situación y tendencias del empleo ligado a la gestión de residuos domésticos de CLM."*
- *Orden 71/2022, de 28 de marzo, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las tarifas máximas vigentes a percibir por las estaciones de Inspección Técnica de Vehículos (ITV) autorizadas en Castilla-La Mancha.*
- *Resolución de 02/06/2021, de la Dirección General de Transición Energética, por la que se convocan los exámenes para la obtención de los certificados de cualificación individual de personal instalador, reparador y operador."*
- *Resolución de 09/10/2022, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan pruebas de conocimientos específicos para acceder a la cualificación de vigilantes de pesca fluvial de Castilla-La Mancha.*
- *Resolución de 12/05/2021, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se anuncia la provisión por el procedimiento de libre designación (LD DS F2/2021), de puestos de trabajo vacantes en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.*
- *Resolución de 16/02/2022, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se aprueba el Programa de Inspección Medioambiental de Castilla-La Mancha para el año 2022.*
- *Incorporación del lenguaje inclusivo en los contenidos de la web del Portal de Consumo.*
- *Incorporación del lenguaje inclusivo en modelos y formularios de relación con la ciudadanía (ayudas, propuestas de resolución, subsanaciones...).*
- *Anuncio de 16/02/2021, Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, convoca a vocales de los colectivos se convoca a pescadores no pertenecientes asociaciones deportivas para la renovación de vocales de los consejos provinciales de pesca en las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Toledo.*

- *Anuncio de 18/07/2021, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por el que se convoca la renovación de vocales de los colectivos representados en el Consejo Regional de Caza.*
- *Orden 101/2022, de 23 de mayo, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se fijan los períodos hábiles de caza y las vedas aplicables con carácter general a todo el territorio de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha para la temporada cinegética 2022-2023.*
- *Orden 138/2022, de 7 de julio, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establece el contenido mínimo de determinados documentos de la industria extractiva de Castilla-La Mancha y se regula su presentación por medios electrónicos.*
- *Orden 195/2022, de 29 de septiembre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, de utilización del sistema de código seguro de verificación en las actuaciones administrativas automatizadas de la Dirección General de Cohesión Territorial.*
- *Orden 21/2021, de 12 febrero, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se regula la pesca nocturna en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.*
- *Orden 32/2022, de 4 de febrero, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se regulan los procedimientos de autorización y comunicación y los requisitos técnicos que deben cumplir los puntos limpios en el ámbito de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.*
- *Resolución de 03/12/2021, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan pruebas de conocimientos específicos para acceder a la cualificación de especialista acreditada/o para el uso de métodos homologados de captura de especies cinegéticas 2022.*
- *Resolución de 03/12/2021, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan pruebas para la obtención del certificado de aptitud para obtener por primera vez la licencia de caza de Castilla-La Mancha durante el año 2022.*
- *Resolución de 07/03/2022, de la Dirección General de Transición Energética, por la que se convocan los exámenes para la obtención de los certificados de cualificación individual de personal instalador, reparador y operador.*
- *Resolución de 09/06/2022, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se convoca a las entidades interesadas en ser entidades colaboradoras de la Consejería de Desarrollo Sostenible para la tramitación de licencias de caza y pesca y se publica el convenio tipo de adhesión.*

- *Resolución de 12/03/2021, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se anuncia la provisión por el procedimiento de libre designación (LD DS F1/2021), de puestos de trabajo vacantes en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.*
- *Resolución de 15/12/2021, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se anuncia la provisión por el procedimiento de libre designación (LD DS F3/2021), de puestos de trabajo vacantes en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.*
- *Resolución de 17 de octubre de 2022, de la Dirección General de Cohesión Territorial, por la que se aprueban las bases que han de regir el «Concurso tik tok “Un bocata contra la desinformación”».*
- *Resolución de 17/06/2021, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se publica el formulario para solicitar la autorización de alimentación suplementaria en terrenos cinegéticos y se publican las situaciones en las que es posible su autorización.*
- *Resolución de 28/04/2021, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se anuncia la publicación del pliego de condiciones y se establece plazo de presentación de proposiciones del concurso para la concesión de dos cotos intensivos de pesca en la provincia de Cuenca.*
- *Orden 200/2021, de 29 de diciembre, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se modifica la Orden 104/2018, de 28 de junio, de la Consejería de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural, por la que se regula la oferta pública y la adjudicación de los permisos de caza en cotos sociales.*

En el ámbito de la **comunicación institucional**, la consejería ha velado por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promovido el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus políticas, a saber:

- *Informe sobre lenguaje e imagen no sexista de la Web de la DG de Economía Circular.*
- *Revisión de lenguaje e imagen de la Web Agenda Audiovisual de la DG de Cohesión Territorial.*
- *Revisión de lenguaje e imagen de la Web telecomunicaciones CLM de la DG de cohesión territorial.*
- *Revisión de lenguaje inclusivo del Ecosistema Rural Inteligente.*

Adicionalmente, se ha tenido en cuenta que las campañas institucionales fomenten la imagen de las mujeres en aquellas profesiones, estudios o actividades públicas en las que están menos representadas. Las campañas institucionales contienen un lenguaje no sexista y no reproducen arquetipos masculinos y femeninos estereotipados.

En este sentido, se ha elaborado un calendario de efemérides en el que se programan distintas actividades en días señalados, con el fin de promover, mediante la concienciación y la acción, la incorporación de la perspectiva de género. En todos los casos, se difunden vía intranet y correo electrónico masivo los contenidos que se quieren remarcar cada uno de esos días, y en algunos, además, se elaboran actividades con las que lograr que los mensajes que se quieren transmitir adquieran una mayor visibilidad, como por ejemplo cuando coinciden con la conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres el 25 de noviembre, o con la celebración del Día Internacional de las Mujeres el 8 de marzo.

- **8M Día Internacional de las Mujeres:** para visibilizar esta jornada y su objetivo se han elaborado y difundido materiales especialmente diseñados para la ocasión, como por ejemplo un Power Point y un Trivial. En todo caso, la campaña que ha gozado de mayor difusión llevaba por título No me líes, organizada por la Consejería de Desarrollo Sostenible en colaboración con la Facultad de Comunicación de la Universidad de Castilla-La Mancha, tuvo como objetivo principal concienciar y sensibilizar a la población castellano manchega sobre un consumo y divulgación responsable, teniendo una mirada crítica en la información que recibimos de contenidos audiovisuales y de las redes sociales. Para el caso concreto, nos interesa lo tocante a los bulos que niegan la violencia de género, o la minimizan. Esta campaña llevaba aparejada un concurso en TIK TOK, “Un bocata contra la desinformación”, dirigido a jóvenes de la región de entre 14 y 25 años de edad y centros educativos de Castilla-La Mancha, que presentaron proyectos audiovisuales, basados en la implantación de experiencias personales o educativas que promocionaban la alfabetización mediática y que contribuían a dotar de capacidad crítica a las personas ante los contenidos que reciben de los medios de comunicación audiovisual.
- **25N Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres:** la conmemoración de esta jornada también ha conllevado la creación de materiales como un “Rosco contra la violencia de género”, una encuesta para testar la opinión del personal de la consejería, cartelería, un mural que se ubicó en el vestíbulo de la consejería y un vídeo que ha contado con la participación de todo el personal de la administración general de la JCCM.

Artículo 11. Coordinación entre la Administración autonómica y las distintas administraciones territoriales

La consejería ha venido colaborando y coordinando sus acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con la utilización racional de los recursos. Entre otras acciones, se han tenido encuentros con:

- Direcciones generales de la consejería para directrices de elaboración de presupuestos 2023 con perspectiva de género.
- Direcciones generales de la consejería para elaborar la segunda programación del PEIO 2022-2024.
- I.M.de Castilla-La Mancha, para gestionar la asistencia técnica.
- Unidades de Igualdad de Género del resto de consejerías para coordinarse.

Por añadidura, también se trabajó conjuntamente con la Consejería de Igualdad en la elaboración del borrador de la ley LGTBI, con la participación activa de la asistencia técnica.

✓ CAPITULO III. Instituciones, organismos y unidades para el impulso de esta ley

Artículo 14. Unidad de Igualdad de género en cada Consejería/organismo autónomo

La **Unidad de Igualdad de Género** se formó el 6 de febrero de 2020 y cuenta con la peculiaridad de que está integrada dentro del Servicio de Desarrollo Normativo, lo que posibilita la integración de la perspectiva de género desde la primera fase de la redacción de una norma.

Es la Unidad la que se responsabiliza de la elaboración de los preceptivos informes de impacto de género.

En la intranet de la consejería existe un espacio específico en el que la unidad incorpora materiales de apoyo, informes, instrucciones y material que considera relevante, a destacar:

- Instrucción de la Secretaría General relativa al cumplimiento de la ley de igualdad y plan estratégico.
- Guía de comunicación incluyente y no sexista en el ámbito de la Administración.

Existe un gran interés por estudiar y divulgar los vínculos existentes entre el género y el medioambiente que se ha materializado en la elaboración y difusión de informes, vía Intranet y correos masivos, coincidiendo con efemérides marcadas en el calendario.

La UIG ha sido la encargada de capacitar al personal que compone las Jefaturas de Servicios, de Área y de Coordinación en la elaboración de presupuestos y políticas públicas con perspectiva de género, y a su vez, también ha sido receptora de formación, en este caso acerca de cómo elaborar los informes de impacto de género.

6.2 TÍTULO I.

La igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 17. Derecho al empleo

Se han apoyado las experiencias profesionales lideradas por mujeres a través de criterios de ayudas públicas. (FEADER).

Artículo 19. Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica

A través de la concesión de teletrabajo para mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Artículo 20. Derecho a vivir sin violencia de género

Todos los años, coincidiendo con el 25N Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, la consejería lanza una campaña de sensibilización dirigida a su propio personal. Además de difusión de contenidos vía intranet y correo masivo, se ha elaborado cartelera, se han elaborado murales, se han repartido mascarillas moradas, y se ha elaborado un vídeo que ha contado con la participación de todo el personal de la administración general de la JCCM.

También estos años se ha elaborado y difundido la Campaña “No me lées” organizada por la Consejería de Desarrollo Sostenible de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en colaboración con la Facultad de Comunicación de la Universidad de Castilla-La Mancha, y que ha tenido como objetivo principal concienciar y sensibilizar a la población castellano manchega sobre un consumo y divulgación responsable, teniendo una mirada crítica en la información que recibimos de contenidos audiovisuales y de las redes sociales. Para el caso concreto, nos interesa lo tocante a los bulos que niegan la violencia de género, o la minimizan.

En este mismo sentido, se organizó un concurso en TIK TOK, “Un bocata contra la desinformación”, por parte de la Consejería de Desarrollo Sostenible de la JCCM, en el marco del proyecto de alfabetización mediática y como parte de su Agenda Audiovisual en colaboración con el Ente Público de Radiotelevisión Castilla-La Mancha (CMM). El concurso se

dirigió a jóvenes de la región, de entre 14 y 25 años de edad y centros educativos de Castilla-La Mancha, que presentaron proyectos audiovisuales, basados en la implantación de experiencias personales o educativas que promocionaban la alfabetización mediática y que contribuían a dotar de capacidad crítica a las personas ante los contenidos que reciben de los medios de comunicación audiovisual.

6.4 TÍTULO III. MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 57. Cláusula igualitaria en contrataciones administrativas

Se lista la normativa en la que, para la contratación, se ha contemplado el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas, pudiendo ser calificado el cumplimiento de este principio como obligación contractual esencial para todo el tiempo que dure el contrato, y considerado su incumplimiento como causa de resolución del mismo.

- **Resolución de 28/12/2021, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la primera línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas del plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos.** Octava. Subcontratación. En las subcontrataciones se aplicarán, en la medida de lo posible, criterios de sostenibilidad, concurrencia y aquellos necesarios para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Resolución de 13/09/2022, de la Dirección General de Agenda 2030 y Consumo, por la que se convocan para el año 2022, las subvenciones para el desarrollo de proyectos de sensibilización y formación en Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible."** Undécima. Criterios de valoración. Participación equilibrada de mujeres y hombres en el desarrollo del proyecto (máximo 2 puntos).
- **Resolución de 27/10/2020, de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad, por la que se convocan las subvenciones en régimen de concesión directa para ayuntamientos en las áreas de influencia socioeconómica de los parques nacionales en Castilla-La Mancha para el año 2020."** Segunda. Beneficiarios y requisitos. Disponer de un Plan de Igualdad, cuando así lo establezca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Orden 130/2022, de 16 de junio, de la Consejería de Desarrollo Sostenible, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas en áreas de influencia de los parques nacionales en C-LM en el marco del Plan de Recuperación, y convocatoria para 2022."** Disponer de un Plan de Igualdad, cuando así lo establezca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Resolución de 10/02/2022, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la cuarta línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas contempladas en el Plan de Apoyo a la Implementación de la Normativa de Residuos de acuerdo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea-Next Generation EU, y Programa de Economía Circular y Plan de Impulso al Medio Ambiente-PIMA Residuos financiados con fondos estatales, consistente en la construcción y mejora de instalaciones de recogida (puntos limpios) en municipios con más de 5.000 habitantes.** Octava. Subcontratación. En las subcontrataciones se aplicarán, en la medida de lo posible, criterios de sostenibilidad, concurrencia y aquellos necesarios para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Resolución de 18/02/2022, de la Dirección General de Economía Circular, por la que se convoca la tercera línea de subvenciones establecida en la orden de bases reguladoras para la concesión de ayudas contempladas en el Plan de Apoyo a la Implementación de la Normativa de Residuos de acuerdo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea-Next Generation EU, y Programa de Economía Circular y Plan de Impulso al Medio Ambiente-PIMA residuos financiados con fondos estatales, consistente en la construcción de nuevas instalaciones de preparación para la reutilización y el reciclado de otros flujos de residuos recogidos separadamente.** Octava. Subcontratación. En las subcontrataciones se aplicarán, en la medida de lo posible, criterios de sostenibilidad, concurrencia y aquellos necesarios para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 58. Sanciones

En aplicación de lo establecido en este artículo, todas las bases, convocatorias y resoluciones que atañen a la consejería, reflejan la necesidad de que las entidades y personas beneficiarias no hayan sido sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme por llevar a cabo prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, salvo cuando acrediten haber cumplido con la sanción o la pena impuesta y hayan elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA:

A nivel normativo, la aplicación de la ley de igualdad en el periodo de estudio se cumple en todos los casos. Lo que habría que dirimir, es si las orientaciones de las políticas ejecutadas van en la dirección de promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a esta consejería.

Los programas ambientales tienen la capacidad de abordar los problemas y riesgos de la desigualdad de género, creando conciencia y capacidades, estableciendo **alianzas estratégicas entre sectores y partes interesadas para acelerar la acción**.

En este sentido la *Alianza por los Servicios de los Ecosistemas de Castilla-La Mancha* supone un ejemplo de buena práctica dado que incluye la perspectiva de género entre sus principios y está abierta a la participación de todos los municipios y diputaciones provinciales de la región, así como al sector privado y organizaciones no gubernamentales comprometidas con la conservación y puesta en valor del patrimonio natural de Castilla-La Mancha.

También la constitución de la Red Local 2030, genera una inercia colectiva, sensible a las desigualdades de género, constituyendo una red que comparte un marco común de trabajo para que las entidades locales puedan compartir sus experiencias e implantar, de la mano de la Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha y las diputaciones provinciales, políticas de desarrollo sostenible en sintonía con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

El desperdicio alimentario es un problema ético y relacionado con la inseguridad alimentaria que padecen más las mujeres que los hombres. En nuestra sociedad se desperdician alimentos en todos los eslabones de la cadena agroalimentaria mientras permitimos sistemas asimétricos de alimentación, en los que una minoría vive sobrealimentada -con consecuencias sanitarias y económicas abrumadoras- y una mayoría sobrevive sin un adecuado acceso a una alimentación mínima, cuando no directamente hambrienta o afectada por hambrunas cíclicas, de ahí la importancia de contar con una Estrategia contra el Desperdicio Alimentario en Castilla-La Mancha que integre la perspectiva de género entre sus principios.

Para, entre otras cosas, solventar la falta de **paridad**, la **falta de empatía** o en la **escasa o nula visibilidad de las mujeres** que en esta materia desobedecen los mandatos de género, se ha articulado una **Estrategia de Educación Ambiental de Castilla-La Mancha** que propone integrarse en las políticas regionales, con especial atención a las de educación, medioambiente y sostenibilidad, con el fin de crear un entorno propicio para la misma y suscitar un cambio sistémico, **incorporando la perspectiva de género a todos los niveles**.

Entre los objetivos de la Estrategia Circular de Castilla La Mancha, se encuentra la descarbonización de la economía, lo que la pone en relación directa con la **contaminación química y el calentamiento global**. Esta estrategia abarca todas las fases del ciclo de vida de un bien, producto o servicio, ya que no sólo se refiere a la gestión y reciclaje de residuos, sino que implica la gestión racional de todos los recursos que son necesarios para su producción y distribución. Entre éstos destacan los recursos materiales y energéticos, el agua y el uso del suelo, tanto en el ámbito de la producción, distribución y consumo como en la gestión de residuos, en el mercado de materias primas secundarias y, asimismo, en los aspectos de innovación e inversión. Entre sus objetivos.

Quizá la tarea pendiente sea la de elaborar políticas que tomen en consideración el miedo como elemento cercenador de la libertad y la movilidad de las mujeres y nos permita anticipar acciones que vengán a configurar entornos, relacionados con las materias propias de la consejería, más seguros.

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Contexto social: identificación de la desigualdad de género en el ámbito competencial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo enumeración de las principales brechas de género.

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Administración Regional de Castilla-La Mancha cuenta con las competencias en materia de legislación e intermediación laboral, gestión de la formación profesional en el ámbito laboral y programas de empleo, coordinación de las líneas fundamentales de la política económica regional, las competencias relacionadas con la promoción empresarial, competitividad, internacionalización, financiación y captación de inversiones, y aquellas en materia de turismo, artesanía, fiestas tradicionales y demás manifestaciones populares de interés para Castilla-La Mancha.

La autonomía económica está estrechamente conectada con la igualdad de género en el empleo, un ámbito en el que existen profundas desigualdades que se visualizan en forma de brechas de género. Estas brechas de género son producto de una estructura productiva desigual y una cultura empresarial en las que todavía está muy presente la división sexual del trabajo, que sigue asignando a las mujeres los trabajos de cuidados. Este reparto desigual de las tareas de cuidados se traduce, entre otras cosas, en que los empleos de las mujeres siguen siendo más precarios y la pobreza y el riesgo de exclusión social siguen estando feminizadas.

Si bien la Ley 12/2010 incluía entre sus medidas incentivos al empleo femenino, aportaba herramientas para la promoción de la igualdad en el empleo privado, garantizaba la igualdad y conciliación en el empleo del sector público, instaba a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo e impulsaba la garantía de la igualdad retributiva; la situación de contexto indica que todavía existen profundas desigualdades en el reparto de los trabajos y en el acceso a los servicios y bienes. Continúa existiendo una división sexual del trabajo, que implica la desigual distribución y valoración de funciones y de roles entre mujeres y hombres.

Las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a un empleo, por lo que presentan una menor tasa de actividad y ocupación con respecto a la población masculina y una mayor tasa de desempleo. Además, ocupan empleos más precarios, representan la mayoría de las jornadas parciales y reciben una remuneración menor. Las mujeres se enfrentan también a una segregación horizontal, teniendo dificultades para acceder a empleos considerados tradicionalmente ocupados por hombres y concentrándose en empleos relacionados con los cuidados, y vertical, lo cual se manifiesta en la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

La discriminación por razón de sexo que existe en el trabajo productivo se acentúa en el caso de las mujeres más vulnerables, como son las mujeres paradas de larga duración con

escasa formación, las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad o mujeres migrantes, produciendo con frecuencia una discriminación interseccional.

En la actualidad la Consejería cuenta con una Unidad de Igualdad que ha funcionado de forma intermitente desde su creación en 2016, pues su actividad ha dependido de la posibilidad de contar con una asistencia técnica. Actualmente, está formada por dos personas, y no cuenta con grupos de trabajo.

La falta de recursos humanos y el carácter intermitente de las asistencias técnicas han resultado en una ausencia de estructura de la Unidad, lo cual supone su principal dificultad, puesto que esto impide la continuidad de los proyectos que se puedan iniciar desde la misma.

Por otro lado, se identifica una falta de conocimiento sobre la Unidad de Igualdad de Género y sus funciones por parte del personal de la Consejería, lo que deriva en que la mayor parte de los servicios no cuentan con la misma en sus funciones diarias, pese a que en ocasiones algunas sí están relacionadas con la implementación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ CAPÍTULO II. Principios generales

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo cuenta con datos de personal desagregados por sexos y realiza, de forma habitual, informes de situación relativos a este asunto, encaminados a obtener información que pueda contribuir a disminuir las brechas de género. En esta misma línea, se elaboran estadísticas relativas a excedencias por cuidado de familiares, teletrabajo, reducciones de jornada y flexibilizaciones horarias, con datos desagregados por sexos.

Tras analizar los datos de personal, se puede observar un equilibrio en la ocupación de los puestos que implican dirección o liderazgo, incluyendo servicios centrales, Delegaciones Provinciales y órganos adscritos con una representación del 47% de mujeres y el 53% de hombres. A nivel directivo, es mayoritaria la presencia de mujeres en la estructura de la consejería, que está encabezada por una Consejera y cuenta con una Viceconsejera y cuatro Directoras Generales. La Secretaría General y una Dirección General están dirigidas por hombres. En este caso podemos concluir que el porcentaje de mujeres directivas de la consejería es del 75% frente al 25% de hombres, en lo que constituye una clara apuesta por la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. Se cumple por tanto con el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres que consagran la Ley Orgánica para la

igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley de igualdad de Castilla-La Mancha que contemplan la regla del 60-40.

En cuanto al resto del personal (no directivo), la consejería y sus cinco Delegaciones provinciales cuentan con un total de 1.092 personas empleadas públicas, de las que 692 son mujeres (63,37%) y 400 hombres (36,63%).

Artículo 6. Perspectiva de género e informes de impacto de género

Desde la Consejería de Economía, Empresas y Empleo se han elaborado 78 informes de impacto de género en el periodo 2020-2022. En concreto, en 2020 se realizaron un total de 32 informes, en 2021 un total de 21 informes y en 2022 un total de 25 informes. Su elaboración corresponde al Servicio de Desarrollo Normativo, y se establece como objetivo futuro la profundización en estos informes de forma que estos ofrezcan un análisis más detallado de las normativas en cuestión. Además, de forma generalizada se incluye la perspectiva de género en los planes y programas elaborados por la consejería, especialmente en forma de acciones positivas; si bien sería deseable que estas fueran más allá del aumento de la cuantía de subvenciones en caso de ir dirigidas a mujeres o la preferencia de contratación de mujeres y/o víctimas de violencia de género en programas de empleo.

Por otro lado, en 2020 se llevaron a cabo varias acciones formativas dirigidas al personal de la Consejería desde la UIG, principalmente relacionadas con la incorporación del lenguaje inclusivo y la incorporación de la perspectiva de género.

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos

Desde el Observatorio del Mercado de Trabajo de Castilla-La Mancha, se ha ido incluyendo la variable sexo en sus sistemas de recogida de información, lo que ha permitido la inclusión de la perspectiva de género en los informes realizados desde el organismo, que cuenta con datos estadísticos desagregados por sexo en ámbitos relacionados con la contratación, el desempleo, tipos de contrato o en sus encuestas de población activa. Además, esta variable se estudia de forma interseccional con otras posibles discriminaciones como la discapacidad, el estado de persona migrante o la edad. De igual manera, ya desde el anterior Informe de Evaluación las estadísticas de siniestralidad laboral se encuentran desagregadas por sexo, y de manera formal se facilita información sobre la siniestralidad a las personas encargadas de la interlocución social de manera trimestral.

Cabe destacar que desde la Consejería se realizó un estudio de la formación profesional para el empleo desde la perspectiva de género, que consistía en un diagnóstico de la participación de las mujeres en los itinerarios de formación profesional y posterior comportamiento en el mercado laboral. A raíz del mismo, se creó la web “las profesiones no tienen género” con todo el material del diagnóstico y varias experiencias de mujeres en profesiones tradicionalmente ocupadas por hombres.

Sin embargo, se identifica una mayor dificultad para encontrar datos desagregados en otras áreas competenciales de la Consejería, como son el ámbito de las empresas o el turismo.

Artículo 8. Transversalidad de género

En la consejería se han desarrollado algunas acciones para potenciar la transversalidad de género. Destaca entre ellas la contratación, en 2022, de un servicio para implementar las políticas activas de empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Como ya se ha mencionado anteriormente, trata de incluir la transversalidad de género en todas las medidas elaboradas por la consejería, principalmente en forma de acciones positivas.

Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género

Se han analizado los programas presupuestarios de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo para el informe de impacto de género de los Presupuestos Generales de la JCCM.

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres

Desde la Unidad de Igualdad se revisó la inclusión del lenguaje inclusivo en la documentación y las publicaciones elaboradas por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, destacando entre ellas:

- Plan estratégico de turismo de Castilla-La Mancha 2020-2023
- Plan Adelante empresas 2020-2023 de Castilla-La Mancha
- Guía para el Retorno del Talento
- Estrategia de Impulso al Trabajo Autónomo 2021-2025
- Informes de Ejecución Anual del FSE sobre los PP.OO.

Por otro lado, se han realizado campañas institucionales mediante infografías enviadas al personal de la Consejería y distribuidas en las RRSS, entre ellas:

- Infografía sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género para el 25N
- Infografía sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo para el 28A (Día Mundial de la Seguridad y Salud Laboral)

✓ CAPITULO III. Instituciones, organismos y unidades para el impulso de esta ley

Artículo 14. Unidad de Igualdad de género en cada Consejería/organismo autónomo

La Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo se crea en 2016 como un proyecto piloto, si bien posteriormente sufre un parón hasta que en 2019 se comienza a contar con una asistencia técnica y se retoma su actividad. En 2020 se vuelve a frenar su actividad como consecuencia de la pandemia de Covid-19 y en 2021

se retoma con la vuelta de la asistencia técnica, cuyo contrato finaliza a principios de 2022, con lo que se vuelve a frenar su actividad. Está compuesta por dos personas, el responsable y una persona encargada de la realización de los Informes de Impacto de Género, y no cuenta con grupos de trabajo.

La ausencia de una estructura ha supuesto la principal barrera al correcto funcionamiento de la Unidad, que queda paralizada cuando no cuenta con una asistencia técnica. A esto se debe que, debido a la intermitencia de estas últimas, la realización de programas prolongados en el tiempo resulta prácticamente imposible. Por ello, se considera prioritario reforzar la Unidad, que debe contar con los recursos humanos necesarios para funcionar pese a la ausencia de una asistencia técnica, si bien es deseable que esta exista para mejorar el conocimiento técnico experto que es necesario para introducir de forma efectiva la perspectiva de género en las políticas elaboradas desde la Consejería.

El trabajo de la Unidad de Igualdad es necesario para el fomento de las políticas de igualdad, como también lo es la sensibilización de los servicios de la Consejería para que no sólo comprendan las funciones de la misma, sino que hagan uso de ella y de su función de asesoría.

6.2 TÍTULO I.

La igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 17. Derecho al empleo

Siendo esta una de sus principales áreas competenciales, desde la Consejería de Economía, Empresas y Empleo se ha buscado la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en materia de empleo y autoempleo, con actuaciones de introducción de medidas positivas en la mayoría de las actuaciones que se llevan a cabo en el ámbito de la Consejería, teniendo especial consideración para las víctimas de violencia de género.

En general, se han introducido incrementos de la cuantía de varias de las subvenciones ofrecidas por la Consejería, cuando estas vayan destinadas a emplear a mujeres, mujeres víctimas de violencia de género o mujeres en situación de vulnerabilidad. Entre ellas, destacan las subvenciones que se desprenden de:

- III Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha 2018-2022
- Plan de Empleo Regional de Castilla-La Mancha 2021
- Decreto 35/2020, de 21 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para incentivar la contratación de personas afectadas por procedimientos de extinción de contrato de trabajo como consecuencia de la crisis provocada por el Covid-19

Por otro lado, desde 2021 se inicia un programa de asesoramiento a mujeres emprendedoras en los Centros de la Mujer con área laboral, que busca dotar a las mujeres del conocimiento y herramientas necesarias para el desarrollo de negocio y garantizar así su autonomía y autosuficiencia.

Además, en 2020 y 2021 se realizaron campañas de concienciación y sensibilización con enfoque de género con el objetivo de impulsar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las empresas para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad.

Artículo 19. Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo ha continuado convocando ayudas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para el empleo por cuenta ajena y para el autoempleo, con el fin de facilitar la conciliación y el disfrute de permisos parentales en el empleo por cuenta propia; si bien no se conoce si la solicitud de ayudas continúa siendo desequilibrada en función del sexo (como se reflejó en el anterior Informe de Evaluación).

Además, cabe destacar las acciones positivas realizadas a través del Decreto 36/2021, por el que se regula la concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, como medida de fomento de la conciliación, cofinanciable por el Fondo Social Europeo durante la crisis del Covid19:

- Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o para el cuidado de familiares. Incremento del 30% cuando se trata de víctimas de violencia de género.
- Ayudas por la contratación de personas trabajadoras dadas de alta en el Sistema Especial para Empleados/as de Hogar integrado en el Régimen General de la Seguridad Social para el cuidado de hijos o de hijas o familiares.

Artículo 20. Derecho a vivir sin violencia de género

En relación con la prevención de la violencia de género, la Consejería de Economía, Empresas y Empleo coloca de forma sistemática a las víctimas de violencia de género como colectivo prioritario en sus planes y programas de empleo y en la concesión de subvenciones.

Además, en 2021 se impartió un curso de formación en violencia de género para personas trabajadoras de la Red de oficinas Emplea, y las Oficinas de Empleo de la región cuentan con tutores/as para su atención.

En relación con la formación, desde la Consejería se concedieron becas a mujeres víctimas de violencia de género para la asistencia a cursos de formación profesional para el empleo.

Artículo 22. Derechos sociales básicos con perspectiva de género

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo incluye en su Plan de Empleo Regional de Castilla-La Mancha de 2021 la perspectiva de género, principalmente en materia de medidas para paliar el desempleo, como la reserva de puestos para mujeres desempleadas que hayan sido víctimas de violencia de género o el establecimiento de cuotas de contratación.

También mediante el Programa operativo de Inclusión Social y Economía social y el Programa Operativo de Empleo Juvenil se regula la concesión de distintas subvenciones destinadas a mejorar la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos en situación de mayor vulnerabilidad.

Artículo 24. Derechos de las mujeres que viven en el medio rural

En el ámbito competencial de la Consejería se han llevado a cabo acciones destinadas a reducir las dificultades de acceso al empleo en igualdad de condiciones con las que cuentan algunas mujeres que habitan el medio rural.

Entre ellas destacan programas de apoyo basados en la atención personalizada a mujeres de áreas rurales participantes en itinerarios individualizados, para conseguir su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo. Además, en el marco de la ejecución del Plan Nacional de Competencias Digitales, se ha proporcionado formación en capacidades digitales a mujeres desempleadas del ámbito rural.

Artículo 28. Derechos de las mujeres con diferentes discapacidades

Desde la Consejería de Economía, Empresas y Empleo se han llevado a cabo actuaciones en materia de igualdad para fomentar la contratación indefinida de personas con discapacidad.

6.3 TITULO II. MEDIDAS ACTIVAS PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

CAPÍTULO II. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo

Sección 1ª. Igualdad y conciliación en las empresas

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo ha llevado a cabo campañas de conciliación y sensibilización con enfoque de género que buscaban impulsar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las empresas en cuanto al cumplimiento de la

normativa laboral en materia de igualdad. Existe un compromiso de la Consejería a la hora de apoyar su programación técnica. Se trata de dos campañas:

- Campaña “Prevención de riesgos laborales con enfoque de género”. Unas 100 programadas en 2020 y 2021 realizadas casi al 100%.
- Campaña “Igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Unas 450 programadas en 2020 y 2021 con buen porcentaje de realización.

Artículo 36. Incentivos al empleo femenino

Desde la Consejería se decretan aumentos de la cuantía de ciertas subvenciones dirigidas a personas trabajadoras autónomas y PYMES destinadas a fomentar el trabajo a distancia cuando estas se utilicen para la contratación de mujeres.

Además, se llevaron a cabo actuaciones en materia de igualdad para fomentar el autoempleo femenino, principalmente relacionadas con ayudas concedidas a raíz del Plan Adelante 2020-2023:

- Ayudas para el establecimiento de personas desempleadas como trabajadoras autónomas, que son concedidas cuando la beneficiaria sea mujer y con posibilidad de aumentarse si esta cuenta con grado de discapacidad.
- Incremento de subvenciones cuando la persona beneficiaria sea una mujer acreditada como víctima de violencia de género.

De igual manera, se iniciaron acciones para el fomento de la incorporación de mujeres como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales mediante ayudas económicas. Entre ellas, cabe destacar:

- Acciones que se desprenden del el Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que regula la concesión directa de ayudas dirigidas a Cooperativas y Sociedades laborales afectadas por la Covid-19, basadas en el incremento de las cuantías de algunas subvenciones cuando se trata de la incorporación de una mujer.
- Medidas de acción positiva en la Resolución 02/03/2021, de la Dirección General de Empresas, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas (Adelante Inversión), principalmente incrementos de los puntos que se pueden conseguir cuando se trata de proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socias mujeres.

Por último, se registraron acciones positivas para incentivar la contratación indefinida de mujeres, mediante el incremento de las subvenciones recibidas por las empresas que contraten mujeres de forma indefinida.

Artículo 37. Concertación y diálogo social

Desde la Consejería de Economía, Empresas y Empleo se llevó a cabo la realización de las Jornadas del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha sobre la implantación de planes de igualdad en las empresas. Además, de forma anual se convoca el “Premio a la Mujer Empresaria” en C-LM como modalidad del “Premio al Mérito Empresarial”, si bien no se pudo llevar a cabo en 2020 debido a la emergencia sanitaria.

Artículo 38. Contratación pública

En determinados contratos públicos de la Consejería se imponen condiciones especiales de ejecución. Entre otras las siguientes:

- Se garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.
- Si la adjudicataria cuenta con una representación de mujeres en plantilla desequilibrada, deberá realizar durante la ejecución del contrato, al menos, una nueva contratación de una mujer o transformar al menos una contratación temporal de una mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuenta con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

Artículo 39. De la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas

Desde la Consejería se han convocado ayudas directas para la conciliación de la vida familiar y laboral, cofinanciables por el Fondo Social Europeo Plus (FSE +). Dichas ayudas se dirigen a las personas trabajadoras que se encuentren de alta en el régimen general de la seguridad social, y las personas trabajadoras autónomas dadas de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o Mutualidad del Colegio Profesional, empadronadas en un municipio de Castilla-La Mancha; que efectúen una contratación para el cuidado de familiares (hijas e hijos menores de catorce años y menores de dieciocho años si la hija o hijo tiene una discapacidad reconocida igual o superior al 33%, así como familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cónyuges o parejas de hecho, dependientes o con una discapacidad, a cargo de la persona solicitante).

La finalidad de estas subvenciones consiste en incentivar la adopción de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral de personas trabajadoras de Castilla-La Mancha, mediante la contratación de una persona para el cuidado de hijas e hijos o de familiares, de forma que, además de favorecer la mencionada conciliación de la vida familiar y laboral, se impulse la contratación indefinida.

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA:

El nivel de aplicación de la Ley 12/2010 por parte de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo se considera adecuado, en tanto que se observa una continuidad de las acciones iniciadas en virtud de la misma en el pasado trienio y un esfuerzo por incluir la perspectiva de género en políticas de diferentes ámbitos llevadas a cabo desde la misma. Aun así, se considera pertinente tratar de profundizar más en el asunto de la transversalización de género en las políticas públicas, ya que se observa que las acciones positivas introducidas desde esta Consejería tienden a basarse en la concesión de subvenciones o el aumento de su cuantía al ir dirigidas a mujeres o el establecimiento de cuotas de distintos tipos.

Por otro lado, sería positiva una efectiva sensibilización del personal de la Consejería, ya que se detecta que prácticamente la totalidad de acciones puestas en práctica en relación con la aplicación de esta ley se ubican en el ámbito de las políticas de empleo, y este no es el único ámbito competencial de la Consejería. Es importante, por un lado, concienciar a todas las personas implicadas en la puesta en el diseño de políticas públicas de la necesidad de aplicación de la Ley de Igualdad; y por otro, dotar a estas personas de herramientas para aplicar la perspectiva de género en las políticas planificadas.

Se considera muy deseable el fortalecimiento de la estructura de la Unidad de Igualdad de Género en la Consejería, dotándola de recursos para la consecución de su plan de trabajo, especialmente recursos humanos, de forma que su funcionamiento no dependa de la existencia o no de una asistencia técnica y sea continuado. Así, se daría continuidad al impulso de implementar la perspectiva de género en las actuaciones de la Consejería y, en definitiva, se estaría aumentando la capacidad institucional para dar respuesta a las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

Consejería de Educación, Cultura y Deportes

Contexto social: identificación de la desigualdad de género en el ámbito competencial de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, enumeración de las principales brechas de género.

La Consejería de Educación, Cultura y Deportes es el órgano de la Administración Autónoma de Castilla-La Mancha encargado de la ejecución de las políticas en materia de Educación en todos sus niveles, universitaria y no universitaria, cultura, patrimonio histórico artístico, archivos, museos y bibliotecas, deportes, investigación, innovación y juventud.

Dentro de sus competencias se le atribuye la función de desarrollar acciones y programas dedicados al fortalecimiento de la inclusión educativa, la orientación, la convivencia escolar y la igualdad (art. 7.8 del Decreto 84/2019, de 16 de julio).¹⁷

Brechas de género

El sistema social actual continúa perpetuando diversas formas de discriminación basadas en el sexo. A pesar de los avances normativos y sociales, numerosos aspectos sociales y culturales influyen en nuestra vida cotidiana. Es crucial reconocer que estas desigualdades no afectan a todas las personas de igual manera. La perspectiva de género interseccional permite comprender cómo el género en interacción con otras características personales, como el origen, la etnia, la clase social, la orientación sexual, entre otras, puede intensificar la discriminación y desigualdad para ciertas personas. Gracias a esta perspectiva, se puede analizar de manera más completa y precisa las estructuras sociales y culturales que mantienen las desigualdades de género, teniendo en cuenta las múltiples dimensiones de la identidad y experiencia humanas.

En el ámbito educativo, cultural y deportivo, estas desigualdades de género se manifiestan de diversas maneras. Por ejemplo, en la educación, existen brechas de género en términos de acceso y participación, donde las niñas y las mujeres a menudo se enfrentan a estereotipos y roles de género en la elección de carreras y áreas de estudio, lo que lleva a una segregación ocupacional y salarial.

En cuanto a la cultura, las representaciones mediáticas y artísticas a menudo perpetúan estereotipos de género, reforzando normas y expectativas sociales que limitan las opciones y oportunidades de las personas en función de su sexo. Esto puede afectar la autoestima y la percepción de las propias capacidades de las personas, especialmente de las mujeres y las niñas.

¹⁷ Derogado por el Decreto 108/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y distribución de competencias de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, en el que queda reformulado de la siguiente manera: “*diseñar medidas y actuaciones destinadas a la promoción de la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo, así como las acciones de investigación e innovación educativa, destinadas a ese mismo fin. La gestión y el seguimiento de los programas orientados a la mejora del rendimiento escolar y del éxito educativo, de apoyo y refuerzo al alumnado, de prevención del abandono escolar y otros programas sobre educación no universitaria*”.

En el ámbito deportivo, las brechas de género se reflejan en la disparidad de recursos, oportunidades y visibilidad entre hombres y mujeres. A menudo, las mujeres enfrentan dificultades para acceder a la financiación y al apoyo para el desarrollo de sus habilidades atléticas. Además, la representación y la cobertura mediática de los deportes tienden a favorecer a los hombres, lo que limita la visibilidad de las atletas femeninas y perpetúa estereotipos de género en el deporte.

Por otra parte, la violencia de género es una de las formas más crueles de desigualdad contra las mujeres, como lo demuestran las alarmantes cifras publicadas anualmente por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. En el periodo que prevé este informe (2020, 2021 y 2022), esta violencia ha cobrado la vida de 148 mujeres. Las cifras por Comunidades Autónomas también son preocupantes, ya que nuestra comunidad ocupa el tercer lugar a nivel nacional en número de mujeres asesinadas en 2022, con 7 casos, solo por detrás de Andalucía (22) y Cataluña (8).

Algunos datos del mercado laboral también dan cuenta las brechas que siguen estando presentes, así durante el primer trimestre de 2020, 2021 y 2022, tanto a nivel nacional como en Castilla-La Mancha (en adelante CLM), el porcentaje de mujeres con jornadas a tiempo parcial supera el 22%, en comparación con menos del 10% de los hombres. Específicamente en CLM en el primer trimestre de 2022, el porcentaje de mujeres fue del 23.3% con esta jornada, frente al 4.4% de los hombres, lo que indica un aumento en las brechas de género durante este período.

Al analizar el salario medio anual según el sexo, se observa que, a nivel nacional en 2022, el índice ganancial de las mujeres es del 81.6%, mientras que en CLM es del 85.0%. Esto indica que, tanto a nivel nacional como regional, las mujeres perciben un porcentaje menor de ingresos en comparación con los hombres.

Los datos sobre las excedencias por cuidado de hijos/as o personas dependientes en CLM, publicados por el Instituto de las Mujeres, revelan persistentes desequilibrios de género. En 2022, del total de 1372 excedencias por cuidado de menores solicitadas en CLM, el 88.7% fueron solicitadas por mujeres. Asimismo, de las 107 excedencias por cuidado de personas dependientes en CLM, el 75.3% fueron solicitadas por mujeres.

En el año 2022, la Administración pública empleó a 131,164 personas, con una representación equilibrada entre mujeres (59.5%) y hombres (40.5%). Sin embargo, las mujeres están más presentes en los ámbitos laborales al servicio de las Administraciones públicas a nivel autonómico y local, y se concentran en áreas específicas como el sector sociosanitario y educativo. Esta segregación horizontal también se observa a nivel del alumnado en cursos de formación profesional, donde algunas disciplinas están altamente feminizadas o masculinizadas coincidiendo con la atribución de los roles y estereotipo de género tradicionalmente asignados a uno y otro sexo.

En el ámbito educativo, las mujeres constituyen más del 70% del personal docente en Enseñanzas de Régimen General, llegando incluso a más del 90% en sectores como la educación infantil. Sin embargo, en la gestión de cargos directivos, a pesar de que las mujeres tienen una mayor representación, los hombres representaron el 36.5% en el curso 2021-2022. Esto implica una sobrerrepresentación del 7.3% de hombres en puestos directivos en comparación con su presencia en la enseñanza.

Situación actual en la Consejería

La Consejería de Educación, Cultura y Deportes asume la responsabilidad de cumplir con lo establecido en la Ley 12/2010. Esto implica la implementación de políticas y programas educativos que desafíen los roles y estereotipos de género, fomentando la participación equitativa de hombres y mujeres en actividades laborales, culturales y deportivas, y la creación de entornos inclusivos y seguros que promuevan la diversidad de género, la igualdad de derechos y oportunidades, y la no violencia.

La Consejería es consciente de los desafíos presentes en la comunidad y está comprometida con el desarrollo de medidas para promover la igualdad de género y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030, buscando construir una sociedad más digna, justa, democrática, solidaria y sostenible.

En este sentido, se ha creado y consolidado la Unidad de Igualdad Género, y de manera progresiva se ha logrado que haya participación de diferentes Servicios y Direcciones Generales en el Grupo de Trabajo.

6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ CAPÍTULO II. Principios generales

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

En la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, la dirección de la consejería fue liderada por una mujer y en su equipo de gobierno le acompañaron 4 mujeres y 7 hombres.

Por otro lado, respecto a las jefaturas de servicio, los servicios fueron liderados por 20 mujeres y 24 hombres. A pesar de que el número de hombres es un poco más elevado, la representación en ambos sexos estuvo equilibrada.

Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género

En la Consejería de Educación, Cultura y Deportes desde los servicios de la Secretaría General, dado que la preparación de los expedientes propuestos por los órganos de la Consejería para su elevación al Consejo de Gobierno es atribuido al Servicio Jurídico, se

comprueba que se incorpora en todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha, un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad.

Desde el Servicio de Régimen Jurídico se informa que durante el periodo que abarca este informe se han elaborado un total de 77 informes de impacto de género. A continuación, se muestran los datos por anualidad:

- Año 2020: 14 informes sobre proyectos de Decreto, predominantemente en materia educativa y un informe sobre un Anteproyecto de Ley en materia de Cultura.
- Año 2021: 22 informes sobre proyectos de Decreto predominantemente en materia educativa.
- Año 2022: 41 informes sobre proyectos de Decreto predominantemente en materia educativa.

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos

La Consejería de Educación, Cultura y Deportes ha continuado con su compromiso en la aplicación de este derecho relativo a la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registro públicos.

Se recoge de forma continuada la información con variable sexo para el posterior estudio en:

- **Alumnado matriculado en:** Enseñanzas de Régimen General, Enseñanzas de Régimen Especial, Alumnado que Titula y en Educación para personas adultas.
- **Personal de Centros Educativos:** Docentes, Otro Personal docente y no docente por categorías, Cargos directivos en los centros educativos y Personal de dirección en la Administración Educativa.
- **Centro Regional de Formación al Profesorado:** Personal docente que accede a formaciones.
- **Funcionariado y personal laboral:** Órganos de representación.
- **Uso de las bibliotecas públicas de Castilla-La Mancha.**

Artículo 8. Transversalidad de género

En la Consejería de Educación, Cultura y Deportes existe un compromiso para la consolidación de la transversalidad de género.

Se incorpora la perspectiva de género promoviendo la equidad de género en las políticas públicas tanto en la adopción y ejecución de la normativa como en los ámbitos y en el desarrollo de todas sus actividades.

Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género

En lo que se refiere a los presupuestos, en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes se ha continuado con la realización del informe de impacto de género de los programas presupuestarios.

A partir del 2020 el Servicio de Presupuestos en coordinación con el equipo de la Unidad de Igualdad de Género, revisó e introdujo en los nuevos programas presupuestarios de la Consejería el análisis de impacto de género, sumándose a los anteriores y dando como resultado un impacto favorable en políticas de igualdad en el ámbito educativo, cultural y deportivo y en el resultado final del informe de los presupuestos generales.

Cabe incidir, en la necesidad de seguir elaborando indicadores de género, de actividad, resultado e impactos, así como desarrollar más análisis de género a nivel de planes económicos a medio plazo para seguir implementado la perspectiva de género en todos los programas que se realicen.

ANUALIDAD 2020

- El programa 422B ***“Educación secundaria, Formación profesional y enseñanzas de régimen especial”***
- El programa 452A ***“Libros, Archivos y Bibliotecas”***
- El programa 455A ***“Gestión Cultural”***
- El programa 457A ***“Infraestructura, fomento y apoyo al deporte”***

ANUALIDAD 2021

- El programa 422F ***“Educación para Personas Adultas”***
- El programa 126B ***“Servicio de Publicaciones”***
- El programa 457A ***“Infraestructura, fomento y apoyo al deporte”***
- El programa 455A ***“Gestión Cultural”***
- El programa 323A ***“Promoción y servicios de la juventud”***
- El programa 422C ***“Enseñanza Universitaria”***

ANUALIDAD 2022

- El programa 126B ***“Servicio de Publicaciones”***
- El programa 323A ***“Promoción y servicios de la juventud”***
- El programa 421B ***“Formación permanente del profesorado e innovación educativa”***
- El programa 422C ***“Enseñanza Universitaria”***

- El programa 422D **"Atención a la diversidad"**
- El programa 422F **"Educación para Personas Adultas"**
- El programa 452A **"Libros, Archivos y Bibliotecas"**
- El programa 455A **"Gestión Cultural"**
- El programa 457A **"Infraestructura, fomento y apoyo al deporte"**
- El programa 458A **"Patrimonio artístico y museos"**
- El programa 541B **"Investigación, innovación y desarrollo tecnológico"**

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres

Desde la Consejería de Educación, Cultura y Deportes se han realizado acciones de revisión, asesoramiento y publicación de recursos para la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de cualquier normativa, informe, convocatoria y demás actos administrativos.

Se incidió para que el lenguaje utilizado fuera inclusivo de hombres y mujeres, y se hiciera un uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, con el fin de incluir de forma positiva en el desarrollo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en aplicación de la transversalidad de género en todos los niveles de la administración.

Finalmente, en lo que se refiere al fomento de la imagen de las mujeres en las campañas institucionales que se realizaron, esta Consejería, a través de su Unidad de Igualdad de Género, veló por la utilización de un lenguaje no sexista y por la no utilización de arquetipos masculinos y femeninos estereotipados en las campañas desarrolladas durante este trienio.

Durante el 2020 como consecuencia de la pandemia mundial, no se realizó ninguna actuación debido al cambio en la dinámica de trabajo y a las restricciones impuestas. Estas actuaciones se retomaron en el año 2021, potenciando la realización de campañas para la prevención de la violencia de género y la visibilización de la mujer en los ámbitos de la ciencia, la cultura, el deporte y la educación.

Artículo 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales

La Consejería de Educación, Cultura y Deportes se ha mantenido en Coordinación y colaboración con el Instituto de la Mujer en múltiples ocasiones y con aquellas otras consejerías que solicitaron realizar una actividad conjunta, como es el caso de la Consejería de Desarrollo Sostenible o de la Consejería de Bienestar Social cuando realizan actuaciones que tienen competencias en temas de educación.

Por otro lado, esta Consejería también tiene relación con organismos externos, como entidades sociales para la realización de actuaciones en colaboración de sensibilización y prevención de violencia de género en el ámbito educativo, deportivo y de Juventud.

✓ **CAPITULO III. Instituciones, organismos y unidades para el impulso de esta ley**

Artículo 14. Unidad de Igualdad de género en cada Consejería/organismo autónomo

A continuación, se presentan las actuaciones llevadas a cabo por la Unidad de Igualdad de Género de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, desde su inicio a finales del 2019 hasta finales del 2022.

Unidad de Igualdad de Género en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

la Unidad de Igualdad de Género desde agosto del 2022 es competencia del Servicio de Planes, Programas e Igualdad de Género que está adscrito a la secretaria general de la consejería

El grupo de trabajo de la Unidad de Género en sus inicios en el 2020 constaba de 23 participantes y a finales del 2022 se redujo el número a 12 participantes. Este grupo está formado por profesionales de las distintas áreas de esta consejería que entraron de manera voluntaria, con ímpetu de aprender y trabajar en perspectiva de género.

Por otro lado, en el periodo de tiempo 2020-2022, la Unidad estaba formada por dos técnicas especializadas que, junto a la responsable, realizaron propuestas y actuaciones recogidas en cuatro bloques:

1. Investigación y diagnóstico

Al inicio de la Unidad de Igualdad de Género (2019), el objetivo más importante marcado por el equipo fue realizar un diagnóstico sobre la implementación de la perspectiva de género por tres áreas importantes: Secretaría General, Viceconsejería de Educación y Viceconsejería de Cultura y Deportes.

Para realizar dicho diagnóstico se elaboró una encuesta sobre percepción y conocimientos sobre igualdad de género que se pasó a los servicios de la consejería en las reuniones con los mismos. Se realizaron entrevistas con los 39 de los 40 servicios que componen la consejería para dar a conocer la UIG e identificar las necesidades del servicio en cuanto a la implementación de la perspectiva de género, así como identificar y realizar un seguimiento a las acciones recogidas en la plataforma ADA.

A raíz de las entrevistas con los servicios, surgieron demandas concretas hacia la unidad por parte de los mismos y se impulsaron acciones y medidas de manera coordinada.

2. Formación y capacitación

Desde el inicio de la UIG se realizaron sesiones formativas puntuales en tres niveles: 1. Grupo de trabajo de la Unidad de Género; 2. Direcciones Generales y Jefaturas de Servicio; 3. En abierto a todo el personal.

La planificación inicial de la formación por niveles se vio modificada por las medidas de seguridad frente al COVID-19. A pesar de ello, se realizaron 6 sesiones formativas.

Por otro lado, de manera adicional a estas formaciones planificadas, se realizaron sesiones formativas con temática concreta para los servicios que lo fueron solicitando, por ejemplo, la formación sobre el uso del lenguaje e imagen igualitaria en el Centro Regional de Formación al Profesorado.

3. Asesoramiento y acompañamiento

El asesoramiento y el acompañamiento generó que se crearan nuevas ideas para implementar a futuro, algunos ejemplos se encuentran en las nuevas medidas que se fueron recogiendo para incluir en la Plataforma ADA en el periodo 2020-2022. También se realizaron revisiones, asesoramiento y creación de recursos para incorporar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en diversos documentos: marcos normativos, resoluciones y decretos.

4. Difusión y Comunicación

Desde el comienzo de la Unidad de Género se hizo especial hincapié en visibilizar el trabajo que se estaba elaborando. En este tiempo se realizaron dos actos en el hall de la consejería:

El primero en relación al 8 de marzo, donde se dio a conocer a mujeres importantes castellano manchegas en las diferentes áreas de la consejería y se entregó un detalle a todas las personas que participaban en la dinámica y; el segundo, en el 25 de noviembre, donde se realizó un acto conmemorativo para las mujeres que fueron asesinadas por violencia de género a lo largo del 2020, un acto simbólico y lleno de respeto.

Por otro lado, en lo referente a las redes de comunicación, se creó un espacio en el portal de Educación para la Unidad de Género con la intención de ir enriqueciendo ese espacio con noticias, documentos y acciones que se vayan realizando desde el equipo de la UIG.

6.2. TÍTULO I. LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 20. Derecho a vivir sin violencia de género

Desde la Consejería de Educación, Cultura y Deportes se continúa promoviendo el conocimiento de los diferentes tipos de violencia de género, así como los recursos para combatirla y se refuerzan las medidas de sensibilización con el fin de implicar a toda la sociedad en la erradicación de la violencia de género, así como medidas para la atención a las víctimas. Estas son:

Información y sensibilización

- **“Construyendo muros contra la violencia de género”**. Campaña de sensibilización en torno al 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, para los centros educativos de Castilla-La Mancha. Esta iniciativa sale desde la Unidad de Igualdad de Género de esta consejería.
- **“Unidades Didácticas para la Igualdad”**. Se realizó en colaboración con Médicos del Mundo, un recurso educativo de tres unidades didácticas donde se plantea una reflexión sobre las raíces, las formas y las manifestaciones de la violencia de género, el ciclo de la violencia, los mitos del amor romántico o la ciberviolencia, promoviendo el análisis crítico sobre las causas, las consecuencias y el impacto que puede tener en la juventud.
- **Prevención de agresiones y abusos sexuales en las etapas educativas de Castilla La Mancha**. Programa dirigido al ámbito educativo para establecer una labor de prevención, formación y sensibilización sobre la problemática de abusos y agresiones sexuales. De este programa se realizaron varios proyectos en los diferentes ámbitos de esta Consejería, estos son:
 - Acciones formativas para Comunidad educativa (Consejo Escolar de Castilla-La Mancha).
 - Talleres de teatro en centros de educación para personas adultas (CEPAS)
 - Adquisición de material didáctico y bibliográfico, material fungible para desarrollar actividades didácticas, así como, actuaciones de sensibilización y prevención de la violencia sexual para el alumnado (CEPAS).
 - Talleres sobre sensibilización y prevención de agresiones y abusos sexuales dirigidas a la comunidad educativa. (IES y FP).
- **“No lo permitas, no seas cómplice”**. Formación con contenidos para la prevención de agresiones y/o abusos sexuales en las redes sociales para los jóvenes e informadores juveniles de Castilla-La Mancha.
- **Campaña en redes sociales “Jóvenes contra la violencia de género”**. Acción de sensibilización a través de las redes sociales (TikTok e Instagram), para concienciar a menores y jóvenes de la región, contra la violencia de género en donde participan personas influyentes del mundo virtual con vídeos hablando sobre el tema.
- **“Rompe con los mitos. Celebra el amor sano”**. Acción de sensibilización en torno al 14 de febrero, Día del Amor y la Amistad, centrada en identificar factores de riesgo en la pareja y a diferenciar creencias y mitos en torno al amor romántico.
- **“Concienciación contra la violencia de género a través del deporte”**. Acción coordinada, en distintas instalaciones deportivas y antes del inicio de los partidos de diversos

equipos que compiten en categoría nacional, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer el 25 de noviembre.

- **Semana Europea del Deporte: “Si el género violenta, género violeta”.** Actuación musical sobre la violencia de género en el trofeo deportivo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

Atención integral a mujeres víctimas de violencia de género y reparación

- **Las víctimas de violencia de género pueden modificar el destino que les haya sido adjudicado en los procesos de asignación centralizada,** para hacer efectiva su protección, presentando la documentación acreditativa de dicha situación.
- **Se presta especial atención en la adjudicación de plazas al colectivo de aspirantes a interinidades incluidos en las bolsas de trabajo,** a las víctimas de violencia de género y a las víctimas de terrorismo, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral (Orden 38/ 2018 de 22 de febrero).
- **Exención de pago de tasas en concepto de matrícula para enseñanzas de idiomas en régimen especial de Escuelas Oficiales de Idiomas** para víctimas de violencia de género.
- **Exención de pago de tasas en la realización de pruebas para la obtención de determinados títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional** en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha para víctimas de violencia de género.

Artículo 21. Derecho a la protección de la salud con perspectiva de género

Este artículo hace referencia a que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha tiene el deber de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la protección de la salud.

Siguiendo esta misma línea, la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, en las competencias que tiene asignadas en torno al deporte, desarrolla actividades que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo deportivo.

En el 2021 fue constituida la **Mesa de Igualdad de Género en el Deporte.**

La creación de esta mesa constituye un punto de inflexión, ya que se plantea como un espacio de trabajo coordinado entre las y los diferentes agentes competentes en materia de igualdad y deporte, con el objetivo de erradicar las desigualdades en este ámbito; incorporar la perspectiva de género en los órganos de gestión; y fomentar la participación de las mujeres en todos los niveles y estamentos deportivos, todo ello un entorno deportivo libre de violencia sexual.

Por otro lado, siguiendo esta línea, se llevaron a cabo actividades para el fomento de la igualdad de género y la visibilización de las mujeres en el mundo deportivo, estas son:

- **Creación de la Liga de Baloncesto Femenino en Castilla La Mancha.**
- **Talleres de defensa personal para mujeres, organizados por la federación de Taekwondo y Disciplinas Asociadas de Castilla-La Mancha.**
- **Proyección documental “Hijas de Cynisca” y debate sobre la visibilización del deporte femenino.**

Artículo. 24. Derechos de las mujeres que viven en el medio rural

La ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha reconoce en su artículo 24 los derechos de las mujeres que viven en el medio rural. Debido a la condición de la región, la mayoría de la población reside en municipios rurales. En Castilla-La Mancha existe un mayor número de mujeres viviendo en entornos rurales que en el resto de España, con una gran dedicación a la actividad agraria: un trabajo tradicionalmente invisibilizado debido al escaso reconocimiento jurídico, económico y social, derivándose de aquí consecuencias enormemente negativas para ellas.

En la misma línea, en materia de educación, cultura y deportes se diseñó y a día de hoy se continúa desarrollando políticas dirigidas a mujeres que han permitido implantar enseñanzas para fomentar y facilitar el acceso al uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los centros de formación para personas adultas que están repartidos por la región de castilla la mancha.

6.3 TITULO II. MEDIDAS ACTIVAS PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

Sección 1.ª Educación no universitaria

Artículo 31. Igualdad de trato y de oportunidades en la educación no universitaria

La Consejería de Educación, Cultura y Deportes tiene como competencia principal el cumplimiento de la normativa relacionada con la igualdad de género e implementar actuaciones y tareas que aumenten la incorporación de la perspectiva de género en el sistema educativo de Castilla-La Mancha.

Corresponde a esta consejería *“Fomentar el modelo coeducativo, libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas, en la comunidad educativa”*, tal y como expresa el eje 5 *“Educación para la convivencia en igualdad”* del II Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres de CLM.

Una de las medidas más significativas para el fomento de la igualdad que impulsa la Consejería de Educación, Cultura y Deportes en el curso 2019-2020, fue la elaboración por parte de los centros educativos del **Plan de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género**.

Esta actuación tuvo un presupuesto total de 1.550.000€ (solo es del periodo del 2019 y 2021, dado que en el 2020 por la situación sanitaria causada por el Covid-19 no hubo presupuesto para asignar a los centros educativos) y durante estos periodos hubo un número total de centros participantes que son:

- En el 2019-2020: 371 centros participantes.
- En el 2020-2021: 271 centros participantes.
- En el 2021-2022: 449 centros participantes.

Desde Viceconsejería de Educación se elaboraron las instrucciones relativas al diseño y desarrollo de estos planes en centros educativos no universitarios de titularidad pública, con el objetivo de que todos los centros llevaran la misma línea de actuación para trabajar la igualdad de género y la prevención de la violencia de género en educación.

Por otra parte, en 2017 esta Consejería publicó la Resolución de 18/01/2017, por la que se acordaba dar publicidad **al protocolo de actuación ante situaciones de acoso escolar en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha**, y en la que se recogen diferentes formas de hostigamiento que pueden ser causa de acoso escolar, entre las que se señalan expresamente las agresiones sexuales, el ciberacoso y la discriminación por razón: de género, orientación o identidad sexual, origen étnico o cultural, religión, opinión. Esta acción se destaca, dado que se ha mantenido en el tiempo de manera activa dado que esta herramienta va acompañada de un protocolo incluido en los centros educativos.

También, desde el 2016 se creó el **Ciclo Formativo de Grado Superior de "Promoción de Igualdad de Género"**. Ese ciclo formativo tiene como principal objetivo que las personas que obtienen este título, ejerzan su actividad en diferentes instituciones y entidades que prestan servicios de carácter económico y comunitario orientados hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta formación se ha mantenido a lo largo de los años en las diferentes provincias de Castilla La Mancha (Albacete, Ciudad Real, Guadalajara) con intención futura de poder ampliarlo a todas las provincias.

Finalmente, desde el ámbito de la cultura, también se ha contribuido a implantar la igualdad de trato de oportunidades en la educación, creando una iniciativa titulada "La estantería Violeta". Esta acción se planteó para el ejercicio 2020 con finalización en el 2022, con un presupuesto del Pacto de Estado con la Violencia de Género de 39.000€ en el 2020 y 190.974€ en el 2021.

En el ámbito de la igualdad de género, las bibliotecas públicas siempre han sido pioneras a la hora de organizar acciones para visibilizar a las autoras y sus obras, luchar contra la violencia de género y, en general, poner en valor la cultura creada por mujeres.

Por ello, este proyecto se encargó en dotar a las bibliotecas de estanterías con libros que incluyeran la perspectiva de género y así fomentar la igualdad a través de la lectura. Esta iniciativa se ha incorporó en las 489 bibliotecas de la región con diferentes temáticas, estas son: Estantería Violeta, Estantería Violeta Juvenil y la Estantería Violeta Mini.

Artículo 32. Materiales curriculares e inspección educativa

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su texto consolidado, dedica el Título VII Capítulo II a la Inspección educativa. Concretamente en su artículo 151 recoge las Funciones de la inspección educativa, estableciéndose en su apartado h) Velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta Ley, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Por otra parte, en el Decreto 34/2008, de 26/02/2008, por el que se establece la Ordenación de la Inspección de Educación de Castilla-La Mancha, en su artículo 3 se recogen las Funciones de la Inspección de Educación, en su apartado f) Asesorar, orientar e informar a los distintos sectores de la comunidad educativa en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones.

En la normativa anteriormente citada queda claro que la Inspección de Educación en el desempeño de sus funciones tiene como prioridad velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes que afectan a nuestro sistema educativo para preservar el derecho de todos los miembros de la comunidad educativa, incluidas todas las actuaciones encaminadas a garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En el curso 2019-2020, la Inspección General de Educación a través de la Resolución de 25/09/2019, de la Viceconsejería de Educación, por la que se aprueba el Plan General de Actuación y Formación de la Inspección de Educación de Castilla-La Mancha para el curso 2019-2020, no recogió ninguna actuación funcional provincial ni prioritaria específica encaminada al fomento de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin embargo, en los objetivos prioritarios de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes y en las tareas propias de los ámbitos competenciales de la Inspección de Educación, sí que se observó y analizó el sesgo de género, como un dato relevante y muy a considerar en los estudios sobre cualquier aspecto de la educación.

La Inspección de Educación de Castilla-La Mancha, en el desarrollo de sus funciones y atribuciones, además de contribuir a garantizar el éxito escolar del alumnado y la mejora de la calidad de la educación de esta Comunidad, entre otras muchas funciones, tuvo presente durante el curso 2019-2020 la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de forma transversal en todas sus actuaciones y tareas.

Al margen de las Actuaciones Prioritarias que cada curso se incluyen en los Planes Generales de Actuación y Formación de la Inspección de Educación de Castilla-La Mancha, en todas las visitas y actuaciones habituales, los inspectores e inspectoras asesoran y orientan a los equipos directivos y al profesorado en general, para que transmitan en las aulas los valores de igualdad y respeto desde la infancia, procurando que el alumnado crezca sin prejuicios por razones de sexo y que toda la actividad educativa se desarrolle en un marco de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En referencia a las actuaciones dentro de la propia Inspección educativa durante el curso escolar 2021-2022 se realizó una formación a cargo de la asesora técnica de la Unidad de Igualdad de Género denominada “**Implementación de la perspectiva de género: nociones básicas en coeducación**”. Esta formación se realizó con el objetivo de crear una visión global de la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito educativo, dotando de conceptos y una base teórica para poder visualizar y trabajar la perspectiva de género en los centros educativos.

Artículo 33. Formación del profesorado

En lo que respecta al artículo 33, en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes se llevan a cabo acciones formativas relacionadas con la igualdad de género incluidas en el plan de formación para el personal docente de la administración de Castilla-La Mancha (CRFP). En el periodo 2020, 2021 y 2022, se llevaron a cabo 64 formaciones con perspectiva de género. Se adjunta tabla con información complementaria.

Tabla 8: Acciones formativas relacionadas con la igualdad de género desarrollados por el Centro Regional de Formación del Profesorado en el curso 2020/2021.

CURSO 2020-2021			
Acciones formativas	Participantes totales	Mujeres	Hombres
29	2270	1857	414
CURSO 2021/2022			
Acciones formativas	Participantes totales	Mujeres	Hombres
35	1136	885	249

Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por el Centro Regional de Formación del Profesorado.

Por otro lado, cabe destacar también, la desagregación de los datos en formularios y evaluaciones de las acciones formativas creadas por el Centro Regional de Formación al Profesorado por sexo, que facilita el análisis y evaluación de la participación en los cursos formativos.

Artículo 34. Consejos Escolares

El Consejo Escolar de Castilla-La Mancha se ha ido implementado de manera paulatina la perspectiva de género de manera transversal en las diversas actuaciones que elabora para el cumplimiento de la ley.

Una de sus actuaciones más relevantes, se lleva a cabo conjuntamente con el Centro Regional de formación del profesorado organizando unas jornadas formativas enfocadas a la comunidad educativa anualmente.

Estas jornadas formativas se llevaron a cabo con el fin de orientar y formar a las personas participantes en materia, de coeducación, igualdad, corresponsabilidad, etc., con el fin de ofrecerles habilidades y estrategias para promover desde el entorno educativo y familiar, relaciones igualitarias y prevenir la violencia de género en menores y adolescentes. Las jornadas que se realizaron en el periodo 2020-2022 fueron:

- **Jornada de formación de la Comunidad Educativa: Retos para avanzar en una sociedad inclusiva en el siglo XXI.**
- **Jornadas de prevención de la Violencia Sexual para familias.**

Por otro lado, el Consejo Escolar es el encargado de la elaboración de dos informes en los que se utiliza un lenguaje inclusivo y se recoge la información desagregada por sexos, estos son:

- **Informe sobre el inicio del curso en los centros educativos de Castilla-La Mancha.**
- **Informe sobre las iniciativas adoptadas en Educación para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha.**

Sección 2.ª Enseñanza universitaria

Artículo 35. Igualdad de trato y de oportunidades en la enseñanza universitaria

La Consejería de Educación, Cultura y Deportes, en el año 2020 creó la Ley 4/2020, Fomento y Coordinación del Sistema de Investigación, Desarrollo e Innovación de Castilla-La Mancha. Esta ley proporciona a Castilla-La Mancha el contexto regulador necesario para impulsar la actividad investigadora y la innovación en el ámbito científico.

Entre los objetivos de la presente ley, se encuentra la promoción de la inclusión del enfoque de género como categoría transversal en la ciencia, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el sistema regional de I+D+i.

Para el cumplimiento de estos objetivos, en esta ley se encuentran reguladas las funciones del Consejo Asesor de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Castilla-La Mancha, órgano asesor de la Administración en materia de I+D+i, que cuenta en su seno con la Comisión Específica de Mujer y Ciencia cuya función es facilitar información para la promoción de la igualdad de género en el ámbito de la Ley de Ciencia.

En el año 2022 se publicó la Orden 247/2022, de 22 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas para la realización de proyectos de investigación científica y transferencia de tecnología, cofinanciados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, en el marco del Programa Operativo Feder de Castilla-La Mancha 2021-2027.

Esta orden incorpora en los criterios de valoración de proyectos, medidas de discriminación positiva para fomentar la presencia de mujeres en los equipos de investigación y promover que los proyectos de investigación sean dirigidos por mujeres.

Con respecto a las solicitudes que se presentaron y la participación de mujeres se destaca:

1. Se presentaron 273 solicitudes de ayudas a proyectos de investigación de los que 106 proyectos de investigación fueron liderados por mujeres.
2. Se habla que en total hubo 2089 personas formando los equipos de investigación de las 273 solicitudes. De las 2089 personas, 971 de ellas fueron mujeres (aprox. 46,5%).

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA:

La aplicación de la ley 12/2010 en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes es bastante satisfactoria. Existen programas que tienen una continuidad periódica y que están dirigidos a conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha.

Si bien es cierto, desde esta consejería se proponen algunas líneas de trabajo para que se garantice el cumplimiento de la Ley:

- Promover cambios efectivos en los procesos de trabajo para que los y las profesionales de la educación incluyan en su metodología de trabajo un enfoque de género, incluyendo la formación en valores que reconozca y acepte la diversidad cultural, sexual, funcional y social.
- Identificar, analizar y diseñar medidas que reduzcan las brechas de género.
- Sensibilizar y formar al profesorado sobre la importancia de su papel en la detección de situaciones de violencia de género en el ámbito escolar.
- 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.

- Fomentar la coordinación entre la administración autonómica y las administraciones territoriales en la planificación y ejecución de políticas públicas que aborden las desigualdades de género desde una perspectiva interseccional.

La Unidad de igualdad de género ha colaborado, coordinado e impulsado muchas de las acciones que se detallan en este informe, para conseguir la efectiva igualdad entre mujeres y hombres y dar cumplimiento a la Ley 12/2010 es necesario contar con personal especializado y contar con los medios y recursos para que la UIG pueda desempeñar de manera eficaz sus funciones.

Consejería de Fomento

Contexto social: identificación de la desigualdad de género en el ámbito competencial de la Consejería de Fomento, enumeración de las principales brechas de género.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, un derecho fundamental y un valor común de la Unión Europea, consagrado en diversos Tratados Internacionales sobre derechos humanos y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

En el ordenamiento jurídico español, la Constitución Española reconoce el principio de igualdad por razón de sexo en su artículo 14, estableciendo en el artículo 9.2 que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, el 18 de noviembre de 2010 las Cortes de Castilla-La Mancha aprobaron por unanimidad la Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, cuyo objeto es, según su artículo 1, *“promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha.”*

Entre los mandatos recogidos en la citada Ley, hay que destacar el regulado en el artículo 13.2 que dispone que *“cada tres años el I.M. de Castilla-La Mancha elaborará un informe sobre la aplicación de esta Ley, en el que se propondrán las medidas y las actuaciones necesarias para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, que se remitirá a las Cortes Regionales”*.

Así pues, en cumplimiento de dicho precepto, constituye objeto del presente Informe recoger las medidas y actuaciones realizadas por la Consejería de Fomento, con el fin de conocer el esfuerzo constante de la Administración por trabajar para lograr el objetivo principal de la mencionada Ley.

Para ello, hay que partir del Decreto 85/2019, de 16 de julio, por el que se establecen la estructura orgánica y las competencias de los distintos órganos de la Consejería de Fomento, en cuyo artículo 1 se le atribúan competencias en *“materia de ferrocarriles, carreteras, caminos, transportes, ordenación del territorio, suelo, urbanismo y vivienda”*.

Para responder a las necesidades de la ciudadanía con la adecuada agilidad, interlocución, y eficiencia en el desarrollo de las citadas competencias, la estructura orgánica de la Consejería de Fomento estaba integrada por los siguientes órganos directivos: Secretaría General, Dirección General de Vivienda, Dirección General de Planificación Territorial y Urbanismo, Dirección General de Carreteras y Dirección General de Transportes y Movilidad.

Además, como órganos de apoyo a su titular en las provincias, estaban las Delegaciones Provinciales.

Asimismo, en el citado Decreto se relacionaban como organismos y entidades adscritas a la Consejería, la empresa pública “*Gestión de Infraestructuras de Castilla-La Mancha, S.A.*”, el Centro Cartográfico de Castilla-La Mancha y todos los órganos colegiados mencionados en el apartado 2 del artículo 3, cuya composición será objeto de análisis en el presente Informe en relación con el principio de participación y representación equilibrada del artículo 5 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre.

Debido a las particularidades de las competencias de la Consejería de Fomento, el ámbito en el que se trabaja y a este trienio marcado por una pandemia mundial, se constata la dificultad y el esfuerzo en incorporar la perspectiva de género en cumplimiento de la mencionada Ley, puesto que algunas de las materias propias de esta Consejería inciden indirectamente en la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, hay otras temáticas que sí inciden directamente en los derechos de las mujeres, como el acceso a la vivienda, a espacios urbanos y en cuestiones de libertad de movimiento en las que sí se tiene impacto y en las cuales se han realizado acciones significativas.

A continuación, y siguiendo las pautas e instrucciones contenidas en el documento orientativo “*Informe Trienal 2020-2022*” remitido por el I.M.de Castilla-La Mancha el pasado día 20 de diciembre de 2023, se aborda el estudio de las medidas y actuaciones promovidas por la Consejería de Fomento, conforme a sus competencias, para el impulso de los mandatos contenidos en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, así como las medidas y actuaciones necesarias para avanzar hacia la consecución de los derechos que contribuyan hacia una igualdad real entre mujeres y hombres.

6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ CAPÍTULO II. Principios generales

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

En lo que se refiere a la **representación de las mujeres en los órganos de gobierno** y, más concretamente, a las personas que han sido designadas como altos cargos de la Consejería de Fomento durante los años 2020, 2021 y 2022, se concluye que el sexo predominante ha sido el masculino y, en consecuencia, no se ha dado cumplimiento a este principio de participación y representación equilibrada.

La titularidad de la Consejería de Fomento se encontraba encabezada por un hombre, Ignacio Hernando Serrano, al igual que la Secretaría General y todas las Direcciones Generales, a excepción de la Dirección General de Vivienda, único órgano encabezado por una mujer.

Con respecto a **la participación de las mujeres en tareas de asesoramiento mediante la participación en consejos y comisiones**, la Consejería de Fomento, según el artículo 3.2 del Decreto 85/2019, de 16 de julio, tenía adscritos, entre otros, los órganos sectoriales de participación que se enumeran a continuación, cuya composición desglosada por sexos, fue la siguiente:

- **Comisión de Coordinación de Cartografía de Castilla-La Mancha:** Se compuso de 15 miembros vocales titulares, de los cuales, 5 eran mujeres y 10 eran hombres; y de 10 miembros vocales suplentes, de los cuales, 5 eran mujeres y 5 eran hombres.
- **Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo:** La composición de este órgano fue de 28 miembros titulares. Durante los años 2020 y 2021, el número de mujeres fue de 7 y el de hombres, 21. En el año 2022, los miembros fueron 6 mujeres y 22 hombres.
- **Comisiones Provinciales de Ordenación del Territorio y Urbanismo:**

La Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo en Albacete estuvo conformada durante todo el trienio de 26 miembros titulares, siendo 8 mujeres y 18 hombres.

En la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo en Ciudad Real la composición total, entre titulares y suplentes, ha sido de 43 miembros titulares, distribuyéndose de la siguiente forma: en el 2020, 11 mujeres y 32 hombres; en el 2021 y 2022, 10 mujeres y 33 hombres.

La composición de la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo en Cuenca fue de 25 miembros titulares, siendo tanto en 2020 como en 2021, 9 mujeres y 16 hombres; y en el 2022, 11 mujeres y 14 hombres.

La Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo en Guadalajara contó con 25 titulares, de los cuales para los años 2020 y 2021, 5 fueron mujeres y 20 hombres. En el año 2022 varió, contando con 7 mujeres y 18 hombres.

Finalmente, en la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo en Toledo, el número total de titulares fue de 25 miembros durante los tres años. En 2020 y 2021 estuvo integrada por 6 mujeres y 19 hombres, mientras que, en 2022, la composición fue de 5 mujeres y 20 hombres.

- **Comisión Regional del Transporte de Castilla-La Mancha:** Durante el ejercicio 2020 estuvo compuesta por 4 mujeres y 16 hombres. En el año 2021 se realizaron dos reuniones: la primera integrada por 3 mujeres y 15 hombres, y la segunda se conformó por 1 mujer y 18 hombres. En el 2022 se reunieron 2 mujeres y 18 hombres.

Con carácter general y tras el análisis de los datos transcritos, se constata que la presencia de mujeres en estos órganos sectoriales representa un porcentaje inferior al 40% sobre el total de personas que lo integran.

Pese a tratarse de órganos sectoriales adscritos a esta Consejería de Fomento, la principal dificultad para incrementar la presencia de mujeres y, en consecuencia, procurar una presencia y participación equilibrada entre mujeres y hombres, radica en que el nombramiento de las personas integrantes de los mismos no es realizado por la Consejería. La designación de las distintas vocalías que integran estos consejos y comisiones corresponde a cada uno de los órganos a los que representan (Instituto Nacional Geográfico, distintas Consejerías de la JCCM, IMCLM, FEMP, UCLM, colegios oficiales, Administraciones Locales, Asociaciones, etc.).

Artículo 6: Perspectiva de género e informe de impacto de género

En cumplimiento del mandato establecido en el art. 6.3 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, según el cual *“Todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad”*, la Consejería de Fomento, a través de la Unidad de Igualdad de Género adscrita a su Secretaría General, ha emitido un total de 6 informes durante los años 2020, 2021 y 2022, sobre las siguientes disposiciones:

- Informe sobre impacto por razón de género del proyecto de Decreto por el que se modifica el Decreto 12/2018, de 13 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de transporte público de personas en vehículos de turismo.
- Informe sobre impacto por razón de género del proyecto de Decreto por el que se regula el depósito de fianzas y el registro de contratos de arrendamiento de fincas urbanas de castilla-la mancha.
- Informe de impacto de género del proyecto de Decreto legislativo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística.

- Informe de impacto de género del Anteproyecto de la Ley de Protección, Gestión, Ordenación y Fomento del Paisaje de Castilla-La Mancha.
- Informe de impacto de género del Anteproyecto de Ley por el que se modifica la Ley 14/2005, de 29 de diciembre, de Ordenación del transporte de personas por carretera en Castilla-La Mancha, en materia de servicios de transporte de personas en la modalidad de arrendamiento de vehículos con conductor.
- Informe de impacto de género del Plan Cartográfico de Castilla-La Mancha 2022-2025.

Artículo 7: Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos

Para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género, tal y como dictamina el apartado primero de este artículo, la Consejería de Fomento, durante el trienio 2020-2022, ha continuado incorporando la variable sexo en los formularios y anexos de todos los procedimientos administrativos incluidos en su Catálogo de Procedimientos (códigos SIACI), así como en todos los sistemas de recogida de información.

Ahora bien, pese a estar consolidado este sistema de recogida de datos desagregados por sexos, no se han realizado estudios estadísticos por parte de los distintos órganos directivos con la finalidad de extraer conclusiones significativas y aplicarlas en el diseño de sus políticas públicas.

Artículo 8: Transversalidad de género

En el ámbito de la Consejería de Fomento y aunque la incorporación de la perspectiva de género, entendida como la integración del *“principio de igualdad de género en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública”*, corresponde a todos los órganos y unidades administrativas que la integran, el impulso y esfuerzo principal emana de su Unidad de Igualdad de Género, adscrita al Servicio de Normativa, Transparencia e Igualdad de Género de la Secretaría General.

Desde su creación y durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022, aprovechando su integración en un Servicio transversal que presta atención y asesoramiento en distintas materias a todo el personal de la Consejería, ha continuado incorporando la perspectiva de género en todas las actuaciones que han sido atendidas por el mismo.

Para garantizar la aplicación de este principio de transversalidad de género en el diseño de políticas y programas, y en todos los niveles de la acción pública, la Consejería de Fomento desarrolló medidas específicas dentro de su ámbito competencial.

Entre ellas y por citar alguna de las más significativas, hay que hacer referencia a las ejecutadas por la Dirección General de Planificación Territorial y Urbanismo, destacando, por ejemplo, la exigencia e incorporación al Proyecto de singular Interés “Parque Temático Puy du Fou España”, de la obligación de incluir cambiadores de bebé en todas las estancias de aseos del parque, no haciendo distinción alguna entre aseos femeninos y masculinos.

De otra parte, por este mismo órgano gestor, se celebró un contrato para la *“Elaboración de una guía práctica de aplicación de la perspectiva de género en la planificación territorial y urbanística de Castilla-La Mancha”*, en el ejercicio 2020.

Como complemento de lo anterior, procedió a realizar otras acciones comprometidas, como las jornadas formativas incluidas en los Planes de Formación Específica convocados por *“Resolución de 19/02/2021, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se convocan acciones formativas incluidas en el Programa de Formación Específica, dentro del Plan de Formación para el Personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2021”* y por *“Resolución de 28/01/2022, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se convocan acciones formativas incluidas en el Programa de Formación Específica, dentro del Plan de Formación para el Personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2022”*.

En particular, se ofertó el curso denominado *“Perspectiva de género en la planificación territorial y urbanística de Castilla-La Mancha”*, durante dos ediciones consecutivas, el cual se impartió en modalidad presencial, con una duración de 10 horas por edición y una participación total de 40 personas. Los principales objetivos de esta jornada formativa fueron los siguientes:

- Promover el conocimiento y difundir el uso de herramientas y buenas prácticas reconocidas para la planificación que fomente la resiliencia urbana y del territorio.
- Formar sobre la relación entre espacio urbano y las políticas territoriales y la igualdad y sensibilizar sobre la importancia de pensar con perspectiva de género las políticas urbanas.
- Colaborar con la transversalidad de género a través de las políticas vinculadas al urbanismo y a la ordenación territorial.
- Conocer y difundir la *“Guía de aplicación de la perspectiva de género en la planificación territorial y urbanística de Castilla-La Mancha”*.

Adicionalmente y relacionada con esta materia, por parte de la Unidad de Igualdad de Género se difundió la *“Guía de buenas prácticas de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito sectorial de planificación territorial y urbanismo”*, editada por el I.M.de Castilla-La Mancha en el año 2020.

Asimismo, si bien no guarda relación con esta materia, pero continuando con las actuaciones pedagógicas y didácticas, hay que destacar otras dos acciones formativas en el ejercicio 2020, con participación de personal de esta Consejería. Por un lado, la jornada formativa sobre la incorporación de cláusulas sociales con perspectiva de género en la contratación, dirigida a todo el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha e impartida por la asistencia técnica de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, en la cual participó toda la plantilla del Servicio de Contratación de la Consejería de Fomento; y, por otro lado, la formación realizada por la asistencia técnica de la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería, destinada a facilitar herramientas para la elaboración de informes de impacto de género.

Merece ser destacada también la acción ejecutada durante los años 2020 y 2021 por la Unidad de Igualdad de Género de Fomento, consistente en la realización de un “*Cuestionario diagnóstico de igualdad de género*”, distribuido entre todo el personal de la Consejería, que consistía en la cumplimentación de un formulario de preguntas agrupadas en cinco bloques (conocimiento de normativa y recursos vinculados a la igualdad, percepción de la igualdad en el ámbito personal, percepción sobre la igualdad en el ámbito laboral, instrumentos para trabajar la igualdad de género y formación), para realizar un diagnóstico, seguimiento, evaluación y planificación de acciones relativas a la igualdad. A través de dichas entrevistas, se percibió que hay Servicios que han incorporado la perspectiva de género en el desempeño de sus funciones, si bien en el momento de reportar las actuaciones realizadas no las han trasladado al no saber identificarlas. Resaltando la importancia en poner foco en la transversalidad a través de herramientas de identificación, recogida y cumplimentación de información sobre acciones relativas a la igualdad llevadas a cabo por la Consejería.

En lo que se refiere al área de transportes, hay que mencionar que, desde la Unidad de Igualdad de Género y la Dirección General de Transportes y Movilidad, se promovió la revisión de los horarios y las rutas de los servicios públicos de transporte de personas, con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Por último y en lo que respecta a las medidas adoptadas por la Dirección General de Vivienda, serán objeto de mención al analizar las actuaciones de esta Consejería en relación con los derechos regulados en el Título I de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre (derecho a la vivienda).

Artículo 9: Presupuesto con perspectiva de género

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en este artículo 9, según el cual “...antes de su aprobación, se llevará a cabo un informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos”, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Fomento ha emitido los siguientes informes:

- En el año 2020, para el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el ejercicio 2021, se analizó la perspectiva de género de los siguientes programas presupuestarios:

Programa 513A y 513B, Dirección General de Carreteras
Programa 432A y 432 B, Dirección General de Planificación Territorial y Urbanismo
Programa 511A, Dirección y Servicios Generales de Fomento
Programa 513C, Dirección General de Transportes y Movilidad
Programa 431A, Dirección General de Vivienda

- En el año 2021, para el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el ejercicio 2022, se emitió informe de impacto de los programas presupuestarios:

Programa 513A y 513B, Dirección General de Carreteras
Programa 432A y 432B, Dirección General de planificación Territorial y Urbanismo
Programa 513C, Dirección General de Transportes y Movilidad
Programa 431A, Dirección General de Vivienda
Programa 511A, Dirección y Servicios Generales de Fomento

Además, y por primera vez, se cumplimentó la ficha de alineamiento de los mencionados programas presupuestarios al ODS 5-Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

- Por último, en el año 2022 se realizó el mismo trabajo respecto del Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el ejercicio 2023:

Programa 513A y 513B, Dirección General de Carreteras
Programa 432A y 432B, Dirección General de planificación Territorial y Urbanismo
Programa 511A, Dirección de Servicios Generales de Fomento
Programa 513C, Dirección General de Transportes y Movilidad
Programa 431A, Dirección General de Vivienda

También se procedió a realizar el análisis de alineamiento de los programas presupuestarios con el anteriormente mencionado ODS5.

A la vista del trabajo realizado en este trienio y como propuesta de mejora, es necesario seguir elaborando indicadores de género, de actividad, resultado e impacto, así como desarrollar más análisis de género a nivel de planes económicos a medio-largo plazo.

Artículo 10: Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres

El **mandato consistente en la utilización de un lenguaje inclusivo de hombres y mujeres** en cualquier actuación de la Consejería de Fomento es una regla que se ha aplicado de forma continua y sistemática a través de la revisión e incorporación del mismo en los borradores de disposiciones normativas, en resoluciones, órdenes y demás actos administrativos dictados por los órganos que la integraron durante el trienio 2020-2022.

Del mismo modo, se ha velado por la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y publicaciones realizadas, como por ejemplo en los formularios y anexos de los procedimientos administrativos incluidos en el Catálogo de procedimientos de la Consejería de Fomento.

Para garantizar el conocimiento y cumplimiento de la normativa autonómica y estatal vigente en la materia, se dictó la **“Instrucción 2/2020, de la Secretaría General de la Consejería de Fomento, sobre la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la Administración Pública”**, en fecha 25 de junio de 2020, estableciendo que *“las personas responsables de cada unidad de esta Consejería tomarán aquellas medidas que sean necesarias para la implantación de un lenguaje no sexista e inclusivo en la elaboración de toda aquella documentación y comunicación de las que sean responsables, tanto a nivel interno como en relación con la ciudadanía”*. Esta Instrucción, de aplicación a todos los órganos centrales y Delegaciones Provinciales, fue difundida entre todo el personal y se encuentra publicada y disponible en la Intranet de la Consejería (intranet.fomento.jclm.es).

Como medida complementaria de la citada Instrucción, en el año 2020 se procedió a la distribución entre todo el personal de la Consejería y difusión, mediante su publicación en la Intranet de Fomento, de tres Guías de comunicación incluyente y no sexista de carácter general, en la Administración y en las profesiones, respectivamente.

En lo que respecta al mandato establecido en el apartado segundo de este artículo, relativo a **la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres**, durante este trienio se ha procedido a revisar, además del lenguaje, las imágenes de la anteriormente mencionada Intranet (intranet.fomento.jclm.es), así como de los

Portales específicos de la Dirección General de Planificación Territorial y Urbanismo (urbanismo.castillalamancha.es) y de la Dirección General de Vivienda (vivienda.castillalamancha.es).

Finalmente, en lo que se **refiere al fomento de la imagen de las mujeres en las campañas institucionales** que se realicen, esta Consejería, a través de su Unidad de Igualdad de Género, ha velado por la utilización de un lenguaje no sexista y por la no utilización de arquetipos masculinos y femeninos estereotipados en las campañas desarrolladas durante este trienio. Durante el primer año de este periodo, ejercicio 2020 y como consecuencia de la pandemia mundial, no se realizó ninguna actuación debido al cambio en la dinámica de trabajo y a las restricciones impuestas. Estas actuaciones se retomaron en el año 2021, realizándose las siguientes campañas:

- Campaña de sensibilización 25N-2021 "*¿Sabías que...? La violencia de género no solo se reduce al ámbito de la pareja o expareja*", que fue difundida entre todo el personal de la Consejería de Fomento, de las Delegaciones Provinciales y GICAMAN, con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Campaña "*FOMENTA 8M*", consistente en la elaboración de cartelería y su difusión, así como de un TRIVIAL 8M, entre el personal de la Consejería, Delegaciones Provinciales y GICAMAN, con motivo del Día Internacional de las Mujeres, el 8 de marzo de 2022.
- Campaña "*Fomento dice no a la violencia de género*", con motivo del día 25 de noviembre de 2022, acompañada de medidas desarrolladas para promover la autonomía de las víctimas de violencia de género, que fue difundida en la Consejería de Fomento, en las Delegaciones Provinciales y GICAMAN.

La realización de dichas campañas se llevó a cabo en coordinación con las demás unidades integrantes de la Red de Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Artículo 11: Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales

En lo que se refiere al deber de colaboración y coordinación de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad, hay que resaltar la acción conjunta y coordinada llevada a cabo por la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería con el I.M.de Castilla-La Mancha, en la distribución de todas sus campañas, acciones formativas y demás documentación de relevancia, con la finalidad de conseguir una difusión generalizada.

Del mismo modo, se ha procurado la coordinación y cooperación con la Red de Unidades de Género de Castilla-La Mancha en la realización de las campañas relacionadas anteriormente.

✓ **CAPITULO III. Instituciones, organismos y unidades para el impulso de esta ley**

Artículo 14. Unidad de Igualdad de género en cada Consejería/organismo autónomo

La Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Fomento se creó en septiembre de 2019, mediante la modificación que se llevó a cabo en la relación de puestos de trabajo de fecha 26/09/2019, encontrándose integrada en el Servicio de Normativa, Transparencia e Igualdad de Género de la Secretaría General, siendo responsable de la misma la persona titular de dicho Servicio.

Esta Unidad no está dotada de una plantilla de personal propia, cualificada, especializada y diferenciada de la que desempeña su trabajo con carácter ordinario en el mencionado Servicio de Normativa. En consecuencia, no dispone de recursos personales con dedicación exclusiva, ejerciendo las competencias reguladas en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, y en el Decreto 38/2019, de 7 de mayo, a tiempo parcial, compaginando las tareas de esta Unidad con el trabajo propio del resto de las Unidades y Coordinaciones asociadas al citado Servicio de Normativa.

Entre estas Unidades cabe citar la Unidad de Transparencia, la unidad de participación ciudadana, la coordinación de simplificación, actualización e inventario de procedimientos administrativos o el desempeño de las funciones de referente en materia de Protección de datos. Además, este Servicio, como su nombre indica, se encarga de revisar los proyectos de disposiciones normativas de la Consejería y tiene conocimiento e intervención, vía alegaciones o tramite procedimental oportuno, en los procesos de elaboración de disposiciones normativas a propuesta de otras Consejerías de esta Administración Regional y de la Administración General del Estado. Es decir, la Unidad de Igualdad de Género está ubicada en un servicio transversal de la Consejería de Fomento que, en el desempeño de todas las labores vinculadas a las Unidades relacionadas anteriormente, mantiene un contacto continuo con todos los órganos directivos que integran esta Consejería, tanto centrales como provinciales, lo cual permite incorporar la perspectiva de género, de manera ordinaria y por sistema, en cuantos asuntos interviene.

6.2 TÍTULO I.

La igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo

Con carácter previo al análisis pormenorizado de los derechos regulados en este Título **vinculados a las materias y competencias propias de la Consejería de Fomento**, así como atendiendo a las pautas descriptivas contenidas en el documento orientativo *“Informe Trienal 2020-2022”*, se considera conveniente citar brevemente la producción normativa de los años 2020 a 2022 emanada de esta Consejería, cuyo contenido se prevé contribuirá al

cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres, y de los derechos reconocidos en dicho Título I.

- **Decreto 6/2022, de 25 de enero, por el que se regula el depósito de fianzas y el Censo Regional de Arrendamiento de Fincas Urbanas de Castilla-la Mancha.** Además de la emisión del correspondiente informe de Impacto de género en el año 2020 sobre esta disposición normativa, en todos los formularios asociados a los trámites regulados en la misma, se incluyó la recogida de datos desagregados por sexo (hombre/mujer), información que podrá ser utilizada por el órgano de la Administración Autonómica con competencias en esta materia, en la actualidad la Dirección General de Vivienda, en la elaboración de sus políticas de vivienda, para implementar nuevos programas de acción positiva a los actualmente vigentes, tendentes a contrarrestar la desigualdad de género existente en el ámbito de la vivienda.

Por lo que, en cumplimiento de la legislación estatal, ha producido efectos sobre la igualdad de género en tanto en cuanto puede servir de herramienta para obtener información sobre los contratos de arrendamiento de fincas urbanas, con la finalidad de proponer y ejecutar políticas públicas de acceso a la vivienda que resulten más adecuadas. La disponibilidad de datos desagregados por sexo en esta materia será de utilidad para el diseño de políticas públicas de vivienda que promuevan la igualdad, siempre y cuando se realice un análisis con perspectiva de género de los mismos.

- **Decreto legislativo 1/2023, de 28 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística.** Ante la importancia de obtener datos en este sector específico, la referencia en el articulado a la realización de diagnósticos desagregados tendrá como efecto un mejor conocimiento de la realidad, visibilizando la situación y necesidades de las mujeres dentro del mismo. Los resultados de estos diagnósticos servirán, por tanto, de base para identificar y corregir desigualdades. Por estos motivos, se considera que esta medida tendrá un efecto positivo en la consecución de la igualdad.
- **Plan Cartográfico de Castilla-La Mancha 2022-2025.** En lo que a este Plan respecta, merece especial mención su contribución a la consecución de la igualdad mediante la referencia expresa al cumplimiento del principio de participación y representación equilibrada del artículo 5 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, en lo que a la composición de la Comisión de Coordinación Cartográfica de Castilla-La Mancha se refiere.

Artículo 18: Derecho a la representación y participación equilibrada

Dentro de la Consejería de Fomento, la Dirección General de Transportes y Movilidad tiene la competencia para convocar la celebración de las siguientes pruebas:

- La obtención del certificado de aptitud profesional acreditativo de la cualificación inicial de los conductores.
- La obtención del certificado de aptitud para consejeros de seguridad.
- La obtención del certificado de competencia profesional para el ejercicio del transporte de mercancías y viajeros.

En los mismos términos, le corresponde determinar la composición de los tribunales calificadoros para este tipo de pruebas, siendo necesario el nombramiento de un tribunal titular y un tribunal suplente, estando compuesto cada uno de ellos por una persona que lo preside, tres vocales y una persona que ejerce las funciones de secretaria.

Durante los años 2020, 2021 y 2022, se constituyeron un total de 27 tribunales calificadoros, cuya composición fue equilibrada, pues se contó con la presencia de 60 mujeres y 75 hombres como miembros titulares, lo que se traduce en un 44% de mujeres frente a un 56% de hombres.

A pesar de que el cumplimiento del derecho de representación y participación equilibrada está condicionado a la plantilla adscrita a la Dirección General de Transportes y Movilidad, del análisis anterior, se concluye que sí se dio cumplimiento al mismo, a los efectos del apartado segundo del artículo 5 de la ley 12/2010, de 18 de noviembre, según el cual, *“se entenderá por participación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40.”*

Artículo 19: Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica

Con respecto al derecho reconocido en este artículo en relación con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogido en el artículo 42 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, en el ámbito de la Consejería de Fomento, tanto a nivel de servicios centrales como provinciales, se han concedido las siguientes medidas previstas en el II Plan Concilia, a todas aquellas que lo han solicitado en el periodo 2020-2022:

- Flexibilización del horario por cuidado de menores de 12 años: 155 mujeres y 83 hombres.
- Reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años: 24 mujeres y 5 hombres.

Con el estudio de tales datos, se concluye que durante este trienio existió una gran diferencia entre ambos sexos, destacando notoriamente las solicitudes de las mujeres frente a la de los hombres para disfrutar de este tipo de medidas.

Artículo 23: Derecho a la vivienda

Durante los años 2020, 2021 y 2022, la Consejería de Fomento, desde su Dirección General de Vivienda, ha llevado a cabo una serie de actuaciones con el objeto de facilitar el acceso a la vivienda por parte de mujeres víctimas de violencia de género.

Tales actuaciones se pueden agrupar en dos grandes categorías:

- Adjudicación de viviendas del parque público.
- Ayudas públicas para el alquiler de viviendas.

Dentro del primer grupo, esto es, **adjudicación de viviendas del parque público a mujeres víctimas de violencia de género**, la Dirección General de Vivienda ha realizado las siguientes medidas:

1. Atención preferente a mujeres víctimas de violencia de género en los procesos de adjudicación de viviendas vacantes de promoción pública destinadas al alquiler del Parque Público de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

- En el transcurso del 2020, de las 36 viviendas pertenecientes al parque público de la Dirección General de Vivienda que se entregaron en alquiler, a través de sus Delegaciones Provinciales, 3 de ellas fueron adjudicadas a mujeres víctimas de violencia de género, lo que supuso un 8,33% del total.
- En el transcurso del 2021, de las 143 viviendas pertenecientes al parque público de la Dirección General de Vivienda que se entregaron en alquiler, a través de sus Delegaciones Provinciales, 7 de ellas fueron adjudicadas a mujeres víctimas de violencia de género, lo que supuso un 4,90% del total.
- En el transcurso del 2022, de las 62 viviendas pertenecientes al parque público de la Dirección General de Vivienda que se entregaron en alquiler, a través sus Delegaciones Provinciales, 6 de ellas fueron adjudicadas a mujeres víctimas de violencia de género, lo que supuso un 9,68% del total.

2. Inscripción en el Registro de Demandantes de Vivienda Pública como colectivo preferente, en cualquiera de las formas de acceso a la vivienda (compra, alquiler o alquiler con opción a compra).

- A lo largo del 2020 se aprobaron 99 resoluciones de inscripción en el Registro de Demandantes de Vivienda con Protección Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

- A lo largo del 2021 se aprobaron 157 resoluciones de inscripción en el Registro de Demandantes de Vivienda con Protección Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- A lo largo del 2022 se aprobaron 184 resoluciones de inscripción en el Registro de Demandantes de Vivienda con Protección Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Dentro del segundo grupo, esto es, **ayudas públicas para el alquiler de viviendas**, la Dirección General de Vivienda ha realizado las siguientes medidas:

1. Ayudas públicas para el alquiler de vivienda consistentes en reducción de la renta de viviendas de promoción pública a mujeres víctimas de violencia de género.

- Durante el 2020 se aplicó una reducción a 10 de los contratos vigentes.
- Durante el 2021 se aplicó una reducción a 7 de los contratos vigentes.
- Durante el 2022 se aplicó una reducción a 6 de los contratos vigentes.

Hay que tener en cuenta en este punto que además la normativa contempla otras circunstancias que pueden dar derecho a una reducción de renta de las personas inquilinas de las viviendas con protección pública, y que en caso de concurrir varias de ellas, se aplica siempre la más beneficiosa, por lo que no se incluyen en este balance aquellos casos de mujeres víctimas de violencia de género en las que concurren además otras circunstancias que puedan dar derecho a una reducción de renta más beneficiosa que la establecida para este colectivo.

2. Priorización a mujeres víctimas de violencia de género en las ayudas generales al alquiler de vivienda.

- En el año 2020, 149 mujeres víctimas de violencia de género fueron beneficiarias de esta ayuda.
- En el año 2021, 128 mujeres víctimas de violencia de género fueron beneficiarias de esta ayuda.
- En el año 2022, no hubo concesiones de dicha ayuda y, por tanto, no se dispone de este dato.

Respecto a estas ayudas, enmarcadas dentro del Plan de Vivienda 2018-2021, durante los años 2020 y 2021 se incorporaron dos medidas para facilitar el acceso a la vivienda a este colectivo:

Por un lado, la exención del cumplimiento del requisito relativo al mínimo de ingresos y, por otro, se les dio prioridad absoluta para el acceso a las mismas, por delante de cualquier otro colectivo, tanto en el programa general como en el programa para jóvenes, siempre que estas mujeres hubieran indicado su situación de maltrato en la solicitud y se pudiera

constatar esta circunstancia mediante informe emitido por la Consejería de Bienestar Social.

3. Ayudas al arrendamiento dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género.

- Durante el 2020 se beneficiaron un total de 238 mujeres, por un importe de 364.810,02€.
- Durante el 2021 se beneficiaron un total de 201 mujeres, por un importe de 1.072.257,42€.
- Durante el 2022 se beneficiaron un total de 314 mujeres, por un importe de 922.329,95€.

Estas ayudas se impulsaron en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y se han continuado convocando durante los ejercicios posteriores.

A modo de conclusión sobre este artículo 23, recordar que la Constitución Española, en su artículo 47, reconoce el derecho a una vivienda digna y adecuada como un principio rector de la política social y económica, correspondiendo a los poderes públicos establecer las normas pertinentes para que este derecho sea efectivo. A la vista de los datos anteriormente transcritos y analizando los resultados de la inscripción en el registro de demandantes de vivienda, que asciende de 99 en 2020 a 184 en 2022, y las ayudas al arrendamiento dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género concedidas, que aumentaron también, 238 mujeres en el año 2020 a 314 mujeres en 2022, se afirma que la Consejería de Fomento está interviniendo activamente en la tarea de facilitar el acceso a la vivienda a este colectivo, contribuyendo positivamente a la autonomía e independencia personal, permitiéndoles llevar una vida alejada de sus agresores.

Así pues, se constata la implementación del Plan de Vivienda 2018-2021, regulado por el Real Decreto 106/2018, de 9 de marzo, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021, tal y como se venía haciendo en años anteriores e incorporando además una nueva medida para facilitar el acceso a la vivienda para este colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.

TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo.

En lo que respecta a las medidas contempladas en este Título, hay que destacar las realizadas con respecto a los siguientes artículos:

Artículo 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Con respecto al cumplimiento de lo regulado en este precepto, las actuaciones que ha realizado la Consejería de Fomento, a través de la Unidad de Igualdad de Género, para prevención del acoso sexual y por razón de sexo, son las siguientes:

1.- Difusión del *“Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, a través de la Intranet de Fomento, en el ejercicio 2021”*, encontrándose actualmente publicada y a disposición del personal de esta Consejería, tanto de servicios centrales como de las cinco Delegaciones Provinciales.

2.- Designación de todas las personas que conforman el Comité Asesor para situaciones por acoso sexual y por razón de sexo para el personal funcionario y laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha: En el mes de junio de 2022, previa propuesta de la Dirección General de Función Pública, la Dirección del IMCLM designó como Presidenta del órgano colegiado a la responsable de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Fomento, siendo desempeñadas las funciones de Vocalía titular por una persona de esta misma Unidad y la Secretaría, por personal de la Secretaría General. El desempeño de estas tareas se extendió hasta el mes de junio de 2023, fecha en la que se procedió a su relevo por personal de la Consejería de Educación.

3.- En relación con la medida anterior, se desarrolló una campaña informativa sobre la composición del Comité Asesor y una segunda campaña para la difusión del *“Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos”*, a través de la Intranet de Fomento, en el ejercicio 2022, encontrándose actualmente publicada y a disposición del personal de esta Consejería, tanto de servicios centrales como de las cinco Delegaciones.

Artículo 55: Prevención de la discriminación retributiva y Artículo 56: Código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva.

Conforme a lo establecido en el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha y en las demás normas que lo desarrollan, las retribuciones que corresponden al personal al servicio de esta Administración son las fijadas en la ley de presupuestos generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para cada ejercicio presupuestario, siendo competencia de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas la elaboración del anteproyecto. En aplicación de lo anterior y de lo establecido en el Decreto 85/2019, de 16 de julio, por el que se establecen la estructura orgánica y las competencias de los distintos órganos de la Consejería de Fomento, esta Consejería no tiene capacidad para adoptar medidas tendentes a eliminar la desigualdad retributiva, considerando procedente añadir que la remuneración que recibe el funcionariado de la Junta está vinculada al nivel del puesto de trabajo que ocupa.

Artículo 57: Cláusula igualitaria en contrataciones administrativas

Durante el ejercicio 2020, la Unidad de Igualdad de Género, a petición de la Dirección General de Carreteras, procedió al estudio de la documentación previa y preceptiva para la tramitación de varios procedimientos administrativos de contratación. Concretamente, se analizaron varios pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en los mismos, no solo desde el punto de vista de la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista sino sobre todo, y más importante, mediante la propuesta de inclusión de cláusulas específicas para la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre. Así mismo, se elaboró un documento con propuestas de cláusulas de igualdad de género “tipo”, para su inclusión en las siguientes secciones:

- Prohibiciones para contratar
- Criterios de Solvencia Técnica
- Criterios de Adjudicación
- Criterios de Ejecución
- En materia de cumplimiento de la legislación vigente
- En materia de prevención de acoso
- Sobre la introducción de la transversalidad de género en la ejecución
- Condiciones especiales de ejecución

Artículo 58: Sanciones

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 58.1 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, y en el artículo 34 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, tanto en las ordenes que establecen el régimen jurídico como en las resoluciones propiamente dichas de convocatoria de subvenciones y ayudas públicas, se recoge expresamente la prohibición de obtener ayudas públicas para aquellas empresas que hayan sido sancionadas, por resolución administrativa firme, o condenadas, por resolución judicial, por llevar a cabo prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Dicha prohibición, se ha venido recogiendo en los siguientes términos o similares: *“No haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias por llevar a cabo prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 34 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, salvo cuando acrediten haber cumplido con la sanción o la pena impuesta y hayan elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre*

mujeres y hombres. En tal caso, el órgano competente en materia de igualdad deberá dar su conformidad a dichas medidas”.

A modo de ejemplo, se citan resoluciones y ordenes en los que se introdujo dicho artículo de la citada Ley por la Consejería de Fomento:

- Orden 57/2022, de 10 de marzo, de la Consejería de Fomento, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas a las actuaciones de rehabilitación a nivel de edificio en Castilla-La Mancha, dentro del marco general del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Orden 229/2022, de 30 de noviembre, de la Consejería de Fomento, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas al incremento del parque público de viviendas en Castilla-La Mancha, en el marco del Plan Estatal para el acceso a la Vivienda 2022-2025.
- Resolución de 11/03/2022, de la Consejería de Fomento, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas públicas con cargo al fondo Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la Unión Europea, por el procedimiento de concurrencia simplificado, para la transformación de flotas de transportes de mercancías y viajeros de empresas privadas prestadoras de servicios de transporte por carretera, así como empresas prestadoras de servicios de transportes privado complementario, con domicilio fiscal en Castilla-La Mancha.

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA:

En síntesis, una vez analizados los artículos de esta disposición que obligan directamente a la Consejería de Fomento, se extraen las siguientes conclusiones:

El compromiso que la Consejería de Fomento adquirió en 2019 en materia de igualdad entre mujeres y hombres ha ido en aumento, aun teniendo en cuenta las particularidades de los ámbitos en los que ejerce sus competencias, destacando los esfuerzos que en materia de vivienda, urbanismo y transporte se han realizado para incorporar la perspectiva de género.

En primer lugar, hay que destacar las actuaciones desarrolladas por la Dirección General de Vivienda, tales como la adjudicación preferente de viviendas del parque público, la implantación de criterios de adjudicación preferente en las ayudas públicas para el alquiler de viviendas y las ayudas al alquiler para mujeres víctimas de violencia de género, para facilitar el acceso a la vivienda a este colectivo, habiendo obtenido resultados satisfactorios durante este trienio.

Por otro lado, en cuanto a los avances en las competencias de planificación territorial y urbanismo, se ha desarrollado acciones directas en el “Parque Temático Puy du Fou España” y acciones de formación y difusión que han incidido en el uso de los espacios urbanos y la organización de los mismos.

En el área de transportes, se han producido también avances con la propuesta de revisión de los horarios y las rutas de los servicios públicos de transporte de personas, con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Conocido es, mediante los estudios estadísticos realizados por distintas fuentes y organismos durante estos años, que las temáticas en torno a la vivienda, el espacio y los usos de tiempo afectan principalmente a las mujeres por ser las que más tiempo y esfuerzo dedican a las tareas domésticas y de cuidado. Es algo que se evidencia al constatar el reparto diferenciado respecto al derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica reconocido en el artículo 19 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, así como a la vista de los resultados arrojados en este trienio en ejercicio del mismo, apreciándose que no hay un reparto equitativo en el cuidado de los descendientes, por lo que debería abordarse el estudio de esta situación y plantear posibles medidas para fomentar el uso de estos derechos (flexibilización horaria y reducción de jornada) por parte de los hombres, tendentes a la consecución de una situación más igualitaria y equilibrada. Es necesario poner el valor en el cuidado de las generaciones futuras y esto no es algo que corresponda únicamente a las mujeres.

Por lo que una vez más, se muestra el trabajo que queda por delante, sobre todo en materia de sensibilización, concienciación y visibilización en los próximos años.

Lo cierto es que la localización de las viviendas, el acceso a las mismas, la revisión de horarios y rutas, que implican desplazamiento, consumo del tiempo, esfuerzo físico, costes económicos y merma de la calidad de vida, necesitan de una revisión y actualización para ajustarse a la realidad social a favor de un reparto más equitativo y en pro de la igualdad.

Por parte de la Consejería de Fomento, se han dado los primeros pasos para utilizar el espacio y el tiempo como una herramienta para la igualdad, abarcando la diversidad y teniendo en cuenta las necesidades de distintos colectivos; así mismo, a través de la Unidad de Igualdad de Género, se han desarrollado actuaciones de capacitación, asesoramiento y acompañamiento en la implementación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha; y se continuará realizando acciones encaminadas a la consecución de la igualdad para toda la población de Castilla-La Mancha, en las materias cuya competencia se atribuyen a la Consejería de Fomento.

Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ **CAPITULO II. Principios generales**

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

Tabla 9: Representación de mujeres y hombres entre los puestos de altos cargos en la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

PUESTO	MUJERES	HOMBRES
Consejero/a		X
Secretaría General	X	
Viceconsejero de Administración Local y Coordinación Administrativa		X
Viceconsejería de Transformación Digital		X
D.G. de Digitalización e Inteligencia Artificial		X
D.G. de Infraestructuras de las Telecomunicaciones y Ciberseguridad	X	
D.G. de Protección Ciudadana		X
D.G. de Presupuestos		X
D.G. de Tributos y Ordenación del Juego	X	
D.G. de Política Financiera, Tesorería y Coordinación del FEDER		X
D.G. de Función Pública		X
Interventor/a General		X

Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

El 25% de los altos cargos de la Consejería están ocupados por mujeres, lo que indica que es necesario continuar reforzando la presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad. Sin embargo, en el caso de las Delegaciones Provinciales, hay una ligera sobre-representación de mujeres en los puestos de delegada:

Tabla 10: Representación de mujeres y hombres entre los puestos de altos cargos en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

DELEGACIÓN PROVINCIAL	MUJERES	HOMBRES
Albacete		X
Ciudad Real	X	
Cuenca		X
Guadalajara	X	
Toledo	X	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

La regulación que recoge la composición de consejos, órganos de representación, juntas, etc., determina, en cada caso, los puestos que deben formar parte de los mismos, lo que impide garantizar la representatividad establecida por la Ley de Igualdad. Así, sería recomendable que en la mencionada regulación se hiciera referencia, igualmente, a la representación equilibrada. Desde la Unidad para la Igualdad de Género de la Consejería, a través de la revisión de la normativa para determinar su impacto de género, se propone la introducción de la presencia equilibrada en la composición de comisiones, consejos, tribunales y otros órganos.

Por su parte, la Ley 4/2011, del Empleo Público en Castilla-La Mancha, indica en el artículo 49.3, sobre órganos de dirección, que “la composición de los órganos de selección debe ajustarse a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre”.

En concordancia con la ley de empleo público, el II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la JCCM indica en el “eje 1: Acceso al empleo público”, medida 2, que se debe “aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo”. Así mismo, el “eje 2: Promoción profesional” del plan de igualdad contiene medidas que aluden a la representación equilibrada:

- Medida 2: “Aplicar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, teniendo en cuenta la distribución inicial entre mujeres y hombres en el ámbito de cada Consejería u Organismo Autónomo, con respeto a la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto”.
- Medida 3: “Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de selección dentro del sistema de promoción interna. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo”.

Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género

Todos los anteproyectos de Ley y proyectos de disposiciones generales de naturaleza reglamentaria, incorporan un informe de impacto de género en el que se exponen los efectos diferenciados que tiene la normativa para mujeres y hombres. Al tiempo que se elabora el

informe de impacto de género, desde la Unidad para la Igualdad de Género se realizan recomendaciones, cuando son necesarias, con el fin de alcanzar un impacto de género positivo.

Entre ellos, merece especial mención **el informe de impacto de género de los presupuestos generales de la JCCM**, por su amplitud y por abarcar todos los ámbitos de actuación de la JCCM. El informe es coordinado por la Dirección General de Presupuestos y la Unidad de Igualdad de Género, que han diseñado en 2021 una herramienta metodológica para el análisis de los programas presupuestarios, con el fin de poder determinar el impacto de cada uno de ellos, en porcentaje, así como el porcentaje de impacto de género positivo de cada uno de los programas.

Así mismo, la Unidad para la Igualdad de Género elaboró, en 2020, una herramienta con directrices para la realización de informes de impacto de género de Leyes y Decretos. El documento presenta una estructura para los mencionados informes y contiene pautas sobre diferentes aspectos que se deben tomar en consideración para valorar si el Decreto o Ley afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Finalmente, en lo que respecta a la perspectiva de género, es importante hacer referencia al “Análisis de la oferta de empleo público 2019-2020 en Castilla-La Mancha desde un enfoque de género”, elaborado por la Unidad para la Igualdad de Género, que pone de manifiesto las diferencias de acceso y promoción interna de mujeres y hombres en la JCCM.

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos

- **Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registro públicos.** Los formularios de la Sede electrónica para la tramitación de solicitudes en la JCCM tienen incorporada la variable sexo, lo que permite disponer de datos desagregados en las estadísticas y avanzar en el conocimiento de la realidad diferente de hombres y mujeres, en base a su distinta posición en la estructura social, mediante la obtención de datos desagregados por sexo.
- **Los indicadores de género en las estadísticas.** Por otro lado, se han elaborado indicadores de género relativos a los programas presupuestarios en los que se estructura el presupuesto de la JCCM, para ser incluidos en el informe de impacto de género de los presupuestos generales, con el objeto de poder corroborar si la integración del enfoque de género al presupuesto está teniendo efectos en la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 8. Transversalidad de género

En la adopción y ejecución de la normativa

En la elaboración de toda la normativa de la Consejería se integra la perspectiva de género, dado que desde la Unidad para la Igualdad de Género se realiza una revisión y recomendaciones para que sus efectos sean favorables a la igualdad entre mujeres y hombres, como se ha indicado en los comentarios del artículo 6. De esta manera, la normativa lleva integrada la perspectiva de género.

En los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades

Desde la Unidad para la Igualdad de Género de la Consejería se promueve la integración del enfoque de género de manera transversal a todas las actuaciones de la Consejería. En este sentido, algunas de las actuaciones más reseñables son las siguientes:

- **Integración de la perspectiva de género en el programa FEDER 2021-2027 de Castilla-La Mancha.** El Reglamento de Disposiciones Comunes para el periodo 2021-2027, Reglamento (UE) n.º 2021/1060, establece la obligatoriedad por parte de los Estados miembros de “integrar la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de programas”. Por ello, se analiza el contenido de los programas y se emite un Dictamen en el que se valora la inclusión de la perspectiva de género en la estrategia y en las intervenciones previstas, así como en los sistemas de seguimiento y evaluación. Así mismo, se realiza el cálculo de la ayuda que, dentro de cada programa, contribuirá a la igualdad de género.
- **Formación en competencias digitales transversales para la ciudadanía a través del “plan regional de desarrollo de competencias digitales” para garantizar la inclusión digital a toda la población y reducir la brecha digital de género.** El contrato de servicios de formación en “Competencias Digitales Transversales para la Ciudadanía” promovido por la JCCM persigue garantizar la inclusión digital, prestando especial atención a la brecha digital de género. De este modo, el programa imparte formación de 250 horas (Ciclo Formativo de Desarrollo en Competencias Digitales) a 32.130 personas, de las cuales, al menos la mitad son mujeres.
- **Análisis de los programas presupuestarios e integración del enfoque de género transversal a los presupuestos generales de la JCCM.** La realización del informe de impacto de género de los Presupuestos Generales de la JCCM conlleva un análisis desde un enfoque de género de todos los programas presupuestarios y, a su vez, se integra la perspectiva de género de manera transversal a todos los programas, a través de la modificación o la integración de nuevos objetivos, actividades e indicadores.
- **Acciones formativas en igualdad de género incluidas en el plan de formación para el personal de la Administración Autonómica.** La oferta formativa de la Escuela de

Administración Regional tiene plenamente integrado el principio de igualdad y desarrolla acciones formativas específicas en materia de igualdad de género tanto dentro del programa de formación general como en el de formación específica.

- **Formaciones sobre igualdad de género impartidas por la Unidad de Igualdad de Género.** Desde la Unidad de Igualdad de género de la consejería se han realizado formaciones en otras consejerías y organismos autónomos de la JCCM. Concretamente, se han realizado cinco formaciones sobre “cláusulas de igualdad en la contratación pública”, en la Consejería de Fomento, la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural, el SESCOOP y el Instituto de la Mujer. Así mismo, se han realizado cuatro formaciones sobre “presupuestos públicos con enfoque de género” en la Consejería de Desarrollo Sostenible y una en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- **Inclusión de módulo de igualdad y violencia de género en los temarios de los procesos selectivos para la selección de personal en la JCCM.** El temario de todos los procesos para la selección del personal de la JCCM contiene, al menos, un tema sobre igualdad de género y violencia de género.

Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género

En concordancia con el artículo 9 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, el Decreto Legislativo 1/2002, de 19 de noviembre de 2002, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha, establece en el artículo 41.i) que el anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la JCCM debe contener un informe de impacto de género.

El informe de impacto de género de los presupuestos generales de la JCCM se realiza desde la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, con el apoyo de la Unidad de Igualdad de Género. Para realizar el informe se realiza un análisis cualitativo de los distintos programas presupuestarios, en los que se integra, así mismo, la perspectiva de género, de manera que el enfoque de género queda transversal al presupuesto.

La coordinación y elaboración del informe implica la solicitud de elaboración del análisis de los programas presupuestarios a cada consejería y organismo autónomo, el asesoramiento y apoyo técnico para dicho análisis, la recepción de las fichas de análisis de todas las consejerías, y su revisión, adaptación y, finalmente, la elaboración del informe. Con el fin de facilitar el análisis del impacto de género de los programas presupuestarios, la Dirección General de Presupuestos imparte formaciones específicas incluidas en el plan de formación específica de la Escuela de Administración Regional.

El análisis de los presupuestos generales y la emisión del informe supone una de las principales herramientas para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad desde la administración de la JCCM.

Finalmente, es interesante mencionar que la Dirección General de Presupuestos, junto con el Instituto de la Mujer, componen la Comisión de Igualdad. En virtud de lo establecido en el Decreto 75/2016, de 7 de diciembre de 2016, por el que se regula la composición, organización y funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha, le corresponde a la Comisión de Igualdad la emisión del informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de los presupuestos generales de la JCCM; el fomento de la preparación de los presupuestos de cada consejería con perspectiva de género y la colaboración con las diversas consejerías, empresas y organismos públicos dependientes para que incorporen la perspectiva de género a la planificación económica.

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres

En el lenguaje administrativo

Todos los Decretos y Leyes que se elaboran en la Consejería y que se aprueban en Consejo de Gobierno son revisados previamente por la Unidad de Igualdad de Género, que indica las modificaciones pertinentes para que el documento quede redactado en lenguaje inclusivo.

En la comunicación institucional

Con el apoyo de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, se está tratando de utilizar el lenguaje inclusivo en toda la documentación. Durante el trienio 2020-2022, se ha trabajado en la incorporación del lenguaje inclusivo en los planes de protección civil, las fichas SIACI, los formularios de solicitud, las cláusulas de protección de datos, la publicación de acciones formativas de la Escuela de Protección Ciudadana y la Escuela de Administración Regional, las convocatorias de procesos selectivos, las convocatorias de concursos para el personal, las convocatorias subvenciones, en toda la documentación de la Dirección General de Presupuestos, y en las órdenes y resoluciones con carácter previo a su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

En las campañas institucionales

Desde la Dirección General de Protección Ciudadana se realizan actividades preventivas y de sensibilización, en los que se integra la igualdad de género como elemento transversal (campañas de difusión de consejos de autoprotección). Así mismo, en el resto de campañas institucionales siempre se procura hacer uso del lenguaje inclusivo y de una imagen igualitaria y no sexista.

Artículo 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales

La Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital ha firmado, en 2021, un convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha con el fin de impulsar la creación de una red de entidades locales contra la violencia de género e impulsar las políticas de igualdad en los municipios de la región.

El convenio se plantea con un doble objetivo. Por un lado, la elaboración de un código ético en materia de igualdad y contra la violencia de género, que está dirigido, principalmente, a los cargos electos y a las empleadas y empleados públicos de entidades locales, Policía Local y asociaciones que trabajen de forma directa con mujeres víctimas de violencia de género de su ámbito territorial y que hayan asistido previamente a estas actividades formativas.

Por otro lado, se lleva a cabo un estudio de viabilidad para la implantación y el desarrollo de una red de entidades locales de prevención de la violencia de género en Castilla-La Mancha, orientada a ofrecer respuestas que permitan construir un marco único de intervención, a la que pueden ir adhiriéndose aquellas entidades locales que hayan recibido formación.

✓ CAPITULO III. Instituciones, organismos y unidades para el impulso de esta ley

Artículo 14. Unidad de Igualdad de género en cada Consejería/organismo autónomo.

Estructura, recursos humanos

A finales de 2019 se puso en marcha la Unidad para la Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, dependiente de la Secretaría General, que cuenta con una Jefa de Área como responsable y otra persona integrante en la Unidad. Entre 2020 y 2022, la Unidad contó con la asistencia técnica de una persona especializada en igualdad de género de manera ininterrumpida, para ejercer labores de asesoramiento, capacitación y el apoyo técnico necesario para el desarrollo de las tareas de la Unidad. En 2022, la especialista en igualdad pasó a ser personal funcionario de la JCCM y continúa trabajando con la Unidad de Igualdad. Así mismo, paulatinamente, desde la Unidad se ha ido creando una red de interlocución con representantes de todas las direcciones generales, especialmente con la Dirección General de Función Pública.

Ampliar la estructura y los recursos humanos de la Unidad ha favorecido la transversalidad del enfoque de género en las distintas actuaciones de la Consejería. Igualmente, la Unidad para la Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital forma parte de la red de coordinación de todas las consejerías, y participa en acciones conjuntas de formación y sensibilización.

6.2 TÍTULO I.

La igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Este Título reconoce los derechos básicos que se derivan del derecho fundamental recogido en el art. 14 de la Constitución y del Estatuto de Autonomía de CLM. En este mismo sentido, garantiza derechos a sectores de mujeres, como jóvenes, mayores de 65 años, viudas, con discapacidades diferentes, mujeres que viven en el medio rural, inmigrantes, prostitutas, así como la representación equilibrada y a la corresponsabilidad familiar y doméstica.

6.2.1. Análisis de la regulación legislativa (leyes, decretos, órdenes y otros textos legislativos) de los años 2020 al 2022 que hayan contribuido a garantizar los derechos contemplados en este título. Dicho análisis discursivo revisará en qué medida el objeto y los fines de la Ley de Igualdad, se han trasladado en la normativa desarrollada en la consejería, y, en qué medida se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Referencia a la Ley de Igualdad como justificación de alguna de sus acciones y funciones.
- Referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Referencia a las mujeres como sujetos de aplicación de alguna acción o decisión.
- Referencia al género como razón de alguna de sus acciones o funciones.
- Referencia a la “presencia equilibrada de mujeres y hombres” en los órganos de gobierno, comisiones o cualquier estructura de toma de decisión.
- Existencia de algún tipo de medida o acción de carácter positivo, en especial baremos compensatorios.
- Uso de lenguaje inclusivo.

Artículo 18. Derecho a la representación y participación equilibrada

La composición de los órganos de selección para el acceso al empleo público está regulada por la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público en Castilla-La Mancha. Según establece el artículo 49.3, la composición de los órganos de selección se ajusta a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus miembros, tendiendo a la paridad entre mujer y hombre.

Así mismo, el II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, establece en el eje 1 que se debe “aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal”. En el eje 2 el plan, se establece la misma medida para los casos de promoción interna y para la provisión de puestos de libre designación.

Artículo 19. Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstico

La Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital tiene competencias sobre corresponsabilidad en lo que respecta a la conciliación del personal empleado de la JCCM. En este sentido, continúa vigente el “II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha”, que actualmente está siendo objeto de valoraciones entre los sindicatos y la Dirección General de Función Pública, con el fin de actualizarlo y adaptarlo a la normativa vigente.

Por su parte, el “II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha”, contiene un eje (eje 4) específico sobre “corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, que se compone de tres medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad.

Artículo 20. Derecho a vivir sin violencia de género

Desde la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital lleva a cabo múltiples acciones para garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia de género:

- Desde 2012, la Dirección General de Protección Ciudadana ha venido firmando un convenio de colaboración con el I.M. que se renueva anualmente, para el desarrollo de un protocolo operativo de coordinación, comunicación y transferencia de llamadas que el 112 reciba procedentes de víctimas de violencia de género (dispositivos de localización inmediata).
- Desde la Dirección General de Protección Ciudadana, a través del teléfono 112, se atienden anualmente más de 2.000 casos de violencia de género.
- Anualmente se realizan formaciones al personal de las Administraciones locales y personas con cargos electos sobre violencia de género a través de convenios bianuales de colaboración entre la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, y la Federación Española de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha.

- Desde la Escuela de Administración Regional se gestionan anualmente cursos sobre violencia de género dentro del programa de formación general y de formación específica.
- Desde la Escuela de Protección Ciudadana se realizan anualmente cursos sobre violencia de género dirigidos a policías locales y al voluntariado de protección civil.
- Desde la Unidad para la Igualdad de Género se realizan anualmente acciones de sensibilización y difusión el 25 de noviembre, día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Desde 2021, está vigente el “Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la JCCM”, que tiene por objeto la sensibilización, prevención, identificación, evaluación e intervención ante situaciones que puedan constituir acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, y resulta de aplicación a la totalidad del personal empleado público, cualquiera que sea su régimen de vinculación laboral y duración de la misma.

Artículo 21. Derecho a la protección de la salud con perspectiva de género

El II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la JCCM contiene un eje específico (eje 6) sobre “prevención y salud laboral con perspectiva de género”, que se compone de cuatro medidas dirigidas a incorporar la perspectiva de género en la planificación de actividades y en la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales, así como incorporar la formación en igualdad de las personas que trabajan en esta materia, para que puedan atender de forma específica las necesidades de prevención y atención a la salud laboral de mujeres y hombres.

Así mismo, el eje 1 del mencionado plan, contiene una medida (medida 3) sobre protección de la salud con perspectiva de género, dirigida a “establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas selectivas sin menoscabo de los derechos del resto de las personas aspirantes”.

Artículo 23. Derecho a la vivienda

El servicio de Patrimonio realiza la tramitación administrativa del acuerdo marco entre GICAMAN y el I.M. para el alquiler de viviendas destinado a víctimas de violencia de género.

6.3 TITULO II. MEDIDAS ACTIVAS PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

El Título II, incorpora las **medidas de acción positiva (activas¹⁸)** que desarrollan la legislación básica de la Ley Orgánica 3/2007. Este título se divide en **cuatro capítulos** que regulan la igualdad de oportunidades en la educación universitaria y no universitaria, en el empleo público y privado, en la salud y bienestar social y en los medios de comunicación.

CAPÍTULO II. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

Sección 1.ª Igualdad y conciliación en las empresas

Artículo 38. Contratación pública

Con el fin de promover la integración de cláusulas sociales de igualdad de género en la contratación pública, los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares contienen las siguientes propuestas en las condiciones especiales de ejecución:

- Se garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.
- Los informes, memoria parcial y/o final que contengan datos estadísticos deberán estar desagregados por sexo siempre que sea factible su obtención.
- Si la adjudicataria cuenta con una representación de mujeres en plantilla desequilibrada, deberá realizar durante la ejecución del contrato, al menos, una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuenta con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

Sección 2.ª Igualdad y conciliación en el empleo público

Artículo 40. Igualdad en el empleo del sector público

El eje 1 del II Plan de Igualdad de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la JCCM (Eje 1: acceso al empleo público) reúne 8 medidas dirigidas a prevenir la discriminación por género en el acceso al empleo público. En virtud de ello, en el concurso permanente de traslados para la provisión de puestos de trabajo vacantes reservados a personal funcionario para los cuerpos y escalas de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, uno de los criterios para el cálculo de méritos es la formación en igualdad de género, de manera que se obtiene un

¹⁸ Las medidas activas son aquellas dirigidas a implementar la igualdad en aquellas áreas donde las mujeres están infrarrepresentadas o que, debido a la estructura socio-familiar, se encuentran con obstáculos que les dificultan para acceder a las mismas oportunidades que los hombres.

punto adicional cuando se disponga de al menos un curso de formación en perspectiva de género, igualdad y violencia de género.

Artículo 41. Planes de igualdad en la función pública

El 29 de octubre de 2021 publicó en el DOCM el II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, elaborado por la Dirección General de Función Pública, junto con organizaciones sindicales (CCOO, UGT, CSIF, FSES e Intersindical-CLM).

Para elaborar el II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se ha realizado previamente un diagnóstico de la realidad de mujeres y hombres en la Administración, con el fin de conocer el estado de la cuestión y, a partir de ahí, hacer la propuesta de ejes y objetivos que debe contener el plan.

El Plan es sometido a seguimiento y evaluación de las medidas planteadas en el mismo, con el fin de conocer el grado de desarrollo de las medidas propuestas en el documento y en consecuencia verificar si se han cumplido con los objetivos vinculados a las mismas, para corregir los posibles desequilibrios detectados. De esta manera, durante el primer trimestre de 2022 se han elaborado las fichas de acción y los indicadores de seguimiento y evaluación.

Artículo 42. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el empleo público

La JCCM dispone del II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos, que, si bien fue publicado en 2018, actualmente está siendo objeto de revisión entre la Dirección General de Función Pública y los distintos sindicatos con el fin de realizar las modificaciones necesarias para adaptarlo a la normativa actual.

Así mismo, el 1 de junio de 2021 se publicó en el DOCM el Decreto 65/2021, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Finalmente, con el fin de mejorar las posibilidades de conciliación al funcionariado, en 2022 se publicó la Orden 59/2022, de 9 de marzo, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se modifica la Orden de 07/09/2009, de la Consejería de Administraciones Públicas y Justicia, sobre horarios de trabajo y vacaciones del personal funcionario. La bolsa de horas por conciliación se compone de hasta un 5% de la jornada anual, para el cuidado y la atención de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

6.4 TÍTULO III. MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO¹⁹

Este título contempla medidas diferentes de las contenidas en el título anterior, ya que cualquier discriminación comporta una vulneración del art. 14 de la Constitución Española, y, por tanto, **las medidas aquí recogidas, son las preventivas, de reparación cuando la discriminación ya ha tenido lugar y de sanción**, en función de las competencias autonómicas.

CAPÍTULO I. Acoso sexual y por razón de sexo

Artículo 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

El 12 de febrero de 2021 se publicó en el DOCM el Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la JCCM. La composición del Comité Asesor del Protocolo rota anualmente entre el personal que forma parte de las distintas Unidades para la Igualdad de Género. Durante el primer año (2021), la presidencia del Comité Asesor fue ejercida por la responsable de la Unidad para la Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

El 25 de noviembre de 2021, desde la Unidad de Igualdad de Género se envió a todo el personal de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, así como al resto de unidades de igualdad de género para proceder a la difusión en sus respectivas consejerías, un folleto para dar a conocer los aspectos fundamentales del Protocolo. Así mismo, a partir de la publicación del Protocolo en el DOCM, se incluyó en el sistema CHRONOS para fortalecer la transmisión a todo el personal de la JCCM.

CAPÍTULO II. Discriminación retributiva

Artículo 55. Prevención de la discriminación retributiva

El diagnóstico elaborado para el posterior diseño del II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la JCCM, ha puesto de manifiesto que existe diferencia retributiva entre mujeres y hombres en la Administración, que está determinada por la confluencia de diversos factores que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta. Dichos factores están relacionados con los conceptos retributivos y las características de la plantilla como son la antigüedad, la turnicidad, horas trabajadas en fin de semana o festivos, las jornadas parciales o las reducciones de jornada por motivos de conciliación, etc.

¹⁹ Las medidas contra la discriminación por razón de sexo son aquellas destinadas a prevenir y evitar que se produzcan situaciones injustas que sólo las mujeres sufren por el hecho de serlo, sancionando, dentro del marco competencial de la Comunidad Autónoma, los actos u omisiones discriminatorios directos e indirectos.

De esta manera, el Plan contiene un eje (eje 5) dirigido a eliminar la desigualdad retributiva, compuesto por dos medidas cuyo objetivo es profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para adoptar las medidas correctoras oportunas.

CAPÍTULO III. Medidas administrativas contra la discriminación por razón de sexo

Artículo 57. Cláusula igualitaria en contrataciones administrativas

La Unidad de Igualdad de Género y el Servicio de Asesoramiento y Normalización de Procedimientos de Contratación de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación digital se coordinan para la exploración de posibilidades para la integración de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de contratación.

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/ 2010 de 18 de noviembre de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA- LA MANCHA.

El nivel de realización de las distintas actuaciones que dan cumplimiento a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha es el resultado de la implicación de los distintos servicios de la consejería con la igualdad de género. De igual modo, es importante valorar que el periodo evaluado coincide con el inicio de la puesta en marcha de la Unidad para la Igualdad de Género de la Consejería, por lo que gran parte de las actuaciones desarrolladas se realizan bajo su iniciativa y liderazgo.

La Unidad para la Igualdad de Género es conocida por todo el personal y está consolidada en la consejería, lo que facilita que las actuaciones a favor de la igualdad de género tengan continuidad, se vayan reforzando y se institucionalicen progresivamente. Las principales actuaciones son precisamente las que ya se encuentran consolidadas, como la realización del informe de impacto de género de leyes y decretos, el impulso a la integración de la comunicación no sexista en la documentación, las distintas acciones de difusión y sensibilización en las principales efemérides feministas y la coordinación del informe de impacto de género de los presupuestos generales de la JCCM.

No obstante, es preciso continuar reforzando la formación en género del personal, para fortalecer la integración de la perspectiva de género en sus acciones, así como la realización de investigaciones y análisis con el fin de que las acciones por la igualdad de género en las políticas públicas sean más precisas. Todo ello se traducirá en mejoras significativas tanto en lo concerniente a los contenidos como a los procedimientos y mecanismos de trabajo.

En definitiva, es fundamental poner en valor el avance progresivo que se ha realizado de manera general en la consejería en la aplicación de la Ley 12/ 2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha durante el trienio 2020-2022. El trabajo llevado a cabo desde los distintos órganos implicados se ha visto reforzado a

partir de la puesta en marcha de la Unidad para la Igualdad de Género, fundamental en el desarrollo de las acciones a favor de la igualdad, en tanto en cuanto está dando forma a la estrategia de integración de la perspectiva de género en las actuaciones de la consejería y, a fin de cuentas, aumentando la capacidad institucional para identificar, visibilizar y eliminar desigualdades de género.

Consejería de Sanidad

Contexto social: identificación de la desigualdad de género en el ámbito competencial de la Consejería de Sanidad. Enumeración de las principales brechas de género.

Desde la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Sanidad se ha recabado información de las diferentes direcciones generales y se han analizado las acciones en materia de igualdad realizadas en el periodo 2020-2022 en la Consejería, analizando diferentes aspectos relacionados directamente con el derecho a la protección de la salud con perspectiva de género, otros con la representación equilibrada de mujeres y hombres, transversalidad de género, lenguaje no sexista, etc.

Se ha de tener en cuenta para esta evaluación que en el año 2020 la situación de emergencia de salud pública generada por la expansión de COVID-19, hizo que las Administraciones Públicas, y la Consejería de Sanidad en particular, centraran sus esfuerzos en adaptar, regulando en el ejercicio de sus competencias, todas las medidas que, en función de la situación epidemiológica de pandemia internacional, se consideraron necesarias para prevenir y controlar la enfermedad.

En cuanto a las competencias de la Consejería de Sanidad, es el órgano de la Administración Regional de Castilla-La Mancha al que corresponde el ejercicio de la autoridad sanitaria y la dirección y coordinación de las funciones en materia de sanidad e higiene; promoción, prevención y restauración de la salud; coordinación hospitalaria en general, incluida la de la Seguridad Social; ordenación farmacéutica; gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, y ejecución de las políticas de consumo y drogodependencias, de acuerdo con lo establecido en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de Castilla La-Mancha.

Introducir la perspectiva de género en salud implica reconocer que existen distinciones en el estado de salud que trascienden a las diferencias biológicas y que están relacionadas la construcción social.

La OMS define 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 a sus objetivos, sus expectativas, sus normas y sus inquietudes” e incluye aspectos como la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia y las relaciones sociales, entre otras.

Hay que tener en cuenta que el género influye en la calidad de vida de las personas. Esto implica que las distintas posiciones, roles y estereotipos entre hombres y mujeres pueden ocasionar brechas en la forma de vivir y en el acceso a la calidad de vida. Por tanto, es imprescindible la necesidad de incorporar el factor género en los estudios, investigaciones, análisis y tratamiento de las enfermedades. La salud se debe abordar desde un enfoque integral: factores biológicos, psicológicos y de género.

Las políticas sociales y sanitarias además deben tener en cuenta la discriminación múltiple que sufren las mujeres por pertenecer a colectivos vulnerables (víctimas de violencia de género, mujeres mayores, migrantes, mujeres de etnia gitana, en situación de pobreza, pertenecientes al colectivo LGTBI+, etc).

La ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La-Mancha persigue unas líneas de trabajo para aplicar la perspectiva de género en salud:

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

La situación de contexto evidencia que existen patrones diferentes entre mujeres y hombres en el estado de salud y en el desarrollo de enfermedades. Así, aunque la esperanza de vida sea superior en las mujeres castellano manchegas, éstas padecen cuadros ansioso-depresivos, dolores y malestar en un porcentaje mayor que los hombres, además tienen una percepción más negativa de su salud.

La actividad física es beneficiosa para la salud y la calidad de vida, sin embargo, el deporte es otro ámbito en el que existen importantes brechas. La discriminación a las mujeres en el deporte se produce en todas las edades y en todos los niveles. Más de la mitad de las mujeres en Castilla La-Mancha se definen como sedentarias.

Gracias a la creación y consolidación de la Unidad de Igualdad se han llevado a cabo numerosas acciones que contribuyen a reducir las mencionadas brechas y que detallaremos a continuación.

Las personas que forman parte de la unidad pertenecen a diferentes servicios y Direcciones Generales. Esto es importante, ya que conocen de primera mano el trabajo que se está realizando en la Unidad de Igualdad. Algunas de las dificultades que actualmente se encuentran en la Consejería es que a pesar de las veintiuna personas que componen la UIG, no existe un grupo de trabajo ni una participación activa, más allá del trabajo realizado por parte de las asistencias técnicas y las personas responsables. La falta de recursos humanos y el hecho de no disponer de una asistencia técnica que perdure en el tiempo hace que la unidad sufra dificultades para el mantenimiento y participación en los proyectos que se realizan. Otras de las dificultades que nos encontramos en la Consejería de Sanidad es la

falta de sensibilización de algunos servicios. Sin embargo, en algunas direcciones generales como la Dirección General de Humanización y Asistencia Sanitaria está muy sensibilizada en materia de igualdad. Otro de los logros dentro de la Consejería es que la mayoría de la documentación está redactada con lenguaje inclusivo.

6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ CAPÍTULO II. Principios generales

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

En la Consejería de Sanidad, se da un porcentaje mayor de mujeres que de hombres en la plantilla. El equilibrio no responde a una estrategia definida, sino que resulta del porcentaje mayor de mujeres existente en el ámbito profesional socio sanitario.

La dirección de la Consejería la ocupa un hombre, el Consejero. Cabe destacar la presencia de mujeres al frente y en la coordinación de las diferentes direcciones generales. La Secretaria General de la Consejería también es una mujer.

Si analizamos los puestos de trabajo dentro del área de Asuntos Generales, existe mayor presencia de hombres en puestos de trabajo masculinizados: conductores y servicio de informática.

Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género

A efectos de esta Ley, se entiende por perspectiva de género el análisis de la realidad social que surge al considerar las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, atendiendo a los distintos modos y valores en los que han sido socializados. El resultado de aplicar la perspectiva de género a una actuación normativa se denomina informe de impacto de género.

Desde la UIG se ha elaborado una serie de materiales para facilitar la elaboración de informes de impacto de género y para la incorporación de la perspectiva de género. El público meta ha sido el personal de la Consejería y ha sido ejecutado al 100%.

En la Consejería de Sanidad se han realizado 37 informes de impacto de género en el periodo 2020-2022. En 2020 se han realizado 4 informes de impacto, en 2021, 10 informes de impacto y en 2022, 23 informes de impacto.

En cuanto a la perspectiva de género se ha incluido en:

- Planes sectoriales y de intervención elaborados dentro de las competencias de la Consejería.
- Normativas y planes sanitarios.
- Plan Regional de Adicciones de Castilla La-Mancha
- Plan de Salud de CLM 2019-2025
- Plan de Humanización de la Asistencia Sanitaria. Es importante resaltar que se ha colaborado a través de la ciudadanía en el “Plan Dignifica”, el antecesor al plan de humanización.
- Subvenciones para ayuntamientos en el programa de educación de calle y en el programa de prevención selectiva e indicada.

Las formaciones realizadas para transversalizar la perspectiva de género en el marco de la consejería han sido las siguientes:

- Formación IIPEIO y la utilización del plan como herramienta de trabajo. La formación estuvo dirigida al grupo de trabajo de la UIG en torno a la utilización del IIPEIO como herramienta de trabajo. El público meta ha sido el personal de la Unidad de Igualdad y ha sido ejecutado al 100%.
- Acciones formativas en igualdad de género para la UIG.
- Cursos de formación continuada en el Instituto de Ciencias de la Salud (ICS) con perspectiva de género.
- Formación y difusión en igualdad de género para el personal integrante del Servicio de Sanidad Alimentaria a través de la difusión del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2019-2024. Se desarrolló en el año 2022 y sus contenidos fueron formación en igualdad de género, lenguaje inclusivo y difusión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la documentación, herramientas de comunicación y campañas institucionales de las consejerías. Participaron 8 mujeres y 4 hombres.
- Formación y difusión en igualdad de género para el personal integrante del Servicio de Sanidad Alimentaria a través de la difusión de La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- Se ha procedido a la difusión de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha con ocasión de las cuatro sesiones de formación que han tenido lugar en el Servicio de Sanidad Alimentaria, centrándonos en los Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

- Cursos a través de la Fundación Sociosanitaria de introducción de la perspectiva de género y aplicación a la rehabilitación psicosocial de 16 horas de formación.

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos

Para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género, los poderes públicos, según establece la ley, incluirán sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos autonómicos.

En este sentido, la Consejería de Sanidad recoge la información con variable sexo en informes, datos, análisis, estadísticas, encuestas, registros públicos autonómicos, memorias y subvenciones.

Se analizan datos desagregados por sexo para el posterior estudio en:

- Análisis de la mortalidad.
- Análisis del registro tumoral para comprender la morbilidad diferencial.
- Análisis del consumo de tabaco.
- Análisis de información obtenida de EDO (enfermedades de declaración obligatoria) con variable sexo. Esta acción ha sido implementada desde el Servicio de Salud Pública, desde el año 2020 pasó a estar a cargo del Servicio de Humanización.
- Se realizan estudios e investigaciones de los sesgos de género en los Servicios Oficiales de Salud Pública de Castilla La-Mancha.
- Datos desagregados en empresas de catering suministradoras de los menús a centros educativos.
- Se mantiene el análisis de los datos desagregados por sexo en los informes elaborados por el Observatorio de Drogodependencias de CLM.
- La estadística del Registro de Voluntades Anticipadas recoge la variable "sexo" que está incluida en los informes semestrales.
- El registro de personas que contactan con la Unidad de Información y Apoyo a las enfermedades Raras recoge la variable de sexo tanto en la persona que solicita el acom-

pañamiento como en la persona afectada por la enfermedad cuando no coinciden ambas. Aproximadamente más de un 70% de las personas que contactan con la Unidad, son mujeres, posiblemente en su rol de cuidadoras principales de su familiar afectada/o.

- En los formularios para la inscripción en el Registro General Sanitario de Empresas Alimentarias y Alimentos y en el Registro Sanitario de Establecimientos Alimentarios de Castilla-La Mancha se ha incluido la variable sexo de la persona solicitante y a la representante.
- La variable “sexo” está incluida en los informes de evaluación de programas de cribado.
- En las solicitudes de cursos que organiza el ICS, existe un epígrafe sobre género que debe ser rellenado. Aparece: Hombre, Mujer, No Binario.
- La Fundación Sociosanitaria incluye la variable sexo en toda la recogida de datos y análisis de atención, informes, memorias.

La Consejería de Sanidad realiza la actualización y seguimiento de las subvenciones de Sanidad en aplicación del art.7 de la Ley 12/2010, no requiere de un presupuesto específico.

Desde la Consejería de Sanidad se ha elaborado desde la UIG un diagnóstico para conocer las características sociodemográficas a través de un cuestionario sobre las perspectivas del personal de la Consejería. Este análisis ha sido difundido a través de las pantallas de la recepción de la Consejería y en carteles.

Artículo 8. Transversalidad de género

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

En la Consejería de Sanidad existe una consolidación de la transversalidad de género. Se incorpora la perspectiva de género en salud, promoviendo la equidad de género en las políticas sanitarias.

Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género

Los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha suponen un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres

En lo que se refiere a la Consejería de Sanidad:

- Se ha elaborado el informe de impacto de género de los programas presupuestarios.
- Se ha elaborado y realizado el seguimiento del Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería, adoptando medidas de acción positiva para compensar desigualdades.
- Se ha incluido en el plan estratégico de subvenciones como criterio, la adopción de medidas de acción positiva para compensar desigualdades. Sin embargo, las memorias del plan estratégico de subvenciones de la Consejería de Sanidad rinden cuentas de que estas medidas se van incorporando poco a poco, aunque todavía hace falta impulsar y potenciar estas medidas a fin de que consigan un mayor impacto para reducir las brechas de género que sufren las mujeres de Castilla-La Mancha.
- Se ha realizado el seguimiento y control de la ejecución del presupuesto de gasto e ingresos de acuerdo con la Ley 12/2010. Se elaboró un informe trienal sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad.
- Se ha elaborado del anteproyecto de presupuestos de la sección, con enfoque de género (Orden 82/2018, de 29 de mayo, art.5, Orden 100/2019, de 10 de julio, art. 5 y Orden 90/2020, de 26 de junio, art. 5) incorporando informe de impacto de género.

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres

El lenguaje utilizado por la Administración debe ser inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos, según se establece en la ley.

La Consejería de Sanidad ha diseñado herramientas de comunicación para el uso de lenguaje inclusivo en la consejería, y

- Ha incorporado las reglas de lenguaje no sexista en la comunicación en mensajes de salud y documentos oficiales.
- Se incorporan las reglas de lenguaje no sexista en la comunicación de mensajes a las entidades de participación en materia de salud y en el material de divulgación dirigido a la ciudadanía tanto en la Escuela de Salud y Cuidados de CLM como en el Boletín Sociosanitario.
- Diseño, impresión y difusión del Calendario de Vacunaciones Infantiles evitando estereotipos de género, se realizó en el año 2019 y se distribuyó en el año 2020. El presupuesto ha sido de 12.000 euros.
- Lenguaje inclusivo en todas las bases reguladoras y las convocatorias de subvenciones.

- Campañas de prevención con imágenes de personas en situación de igualdad.
- Revisión y propuestas de la documentación escrita generada, aplicando lenguaje no sexista.
- Memoria Anual del Servicio de Sanidad Alimentaria.
- En los Servicios Oficiales de Salud Pública se revisan y se redactan con lenguaje no sexista: los procedimientos de auditoría a operadores, procedimientos de auditoría interna, procedimientos para la organización de auditorías de países terceros, procedimientos de supervisión de la aplicación de criterios de flexibilidad a los sistemas de autocontrol y procedimientos de modelos de reglamento interno de los distritos de salud pública.
- Durante el año 2022 se redactó en el Servicio de Sanidad Alimentaria un tríptico al objeto de que el personal integrante del Servicio disponga de una herramienta a mano que facilitase la utilización no sexista del lenguaje.

Se han realizado formaciones en comunicación no sexista e incluyente dirigida a personas integrantes del Servicio de Sanidad Alimentaria en la que se realizaron dos sesiones y participaron ocho mujeres y cuatro hombres.

También se han realizado las siguientes campañas para el día 8 de marzo y el día 25 de noviembre.

CAMPAÑAS 8 M

- Campaña 8M “Imprescindibles”. Año 2021.
- Campaña 8M “De igual a igual”. Año 2022.
- Con motivo del 8 de marzo de 2022, Día Internacional de la Mujeres, se elaboró desde el Servicio de Sanidad Alimentaria una presentación power point “Cuando la imagen se antepone a la salud” sobre la bulimia y la anorexia, al ser Trastornos de la Conducta Alimentaria que afectan en mayor medida a las mujeres, principalmente adolescentes, más del 90% afectan a mujeres y niñas y un 9% a hombres.

CAMPAÑAS 25 N

- Campaña de comunicación por el 25N. "Por unas Consejerías más libres de machismo cotidiano". 2020.
- Campaña de comunicación por el 25N. “Por unos espacios seguros y libres de violencia. 2021.
- Campaña de comunicación por el 25N. “Diferentes formas de violencia de género”. 2022.

Artículo 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales

Los poderes públicos castellano-manchegos deberán colaborar y coordinar sus acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con la utilización racional de los recursos. Asimismo, han de promover la colaboración con otras administraciones y entidades públicas autonómicas, estatales, locales o internacionales, con el fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres.

En relación a la coordinación entre las administraciones destacar que en la Consejería de Sanidad existe una persona de enlace en el Instituto de Ciencias y Sanidad (ICS) que forma parte de la UIG.

Respecto a la coordinación con administraciones locales en la Consejería de Sanidad existen subvenciones para ayuntamientos que se prioriza la financiación de programas de educación de calle para personas con drogodependencia teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Se llevan a cabo difusiones por e-mail a las delegaciones provinciales cuando se realizan campañas de sensibilización (8M, 25N).

✓ CAPITULO III. Instituciones, organismos y unidades para el impulso de esta ley

Artículo 14. Unidad de Igualdad de género en cada Consejería/organismo autónomo

La Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Sanidad está compuesta por veintiuna personas. Se pone en marcha en 2019 desde el servicio de Asuntos Económicos, en 2020 sufre un cierto parón por la pandemia mundial de COVID-19.

La contratación de las Asistencias Técnicas tuvo lugar en el año 2019 y a mediados del 2022 finalizó su actividad. La Asistencia Técnica ha conseguido que las UIG impulsen medidas con perspectiva de género. Sin embargo, la falta de continuidad de contratación de las Asistencias Técnicas, han dificultado el funcionamiento y continuidad de los programas llevados a cabo en la Consejería.

Se considera necesario el trabajo de la UIG para fomentar las políticas de igualdad, para ello es imprescindible fortalecer la unidad para que a través de ella se pueda trabajar la perspectiva de género en los diferentes programas y proyectos de la Consejería. Es importante que en la Consejería de Sanidad se tenga en cuenta la transversalidad de género en salud, a fin de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el área sanitaria.

6.2 TÍTULO I.

La igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 17. Derecho al empleo

Las mujeres y los hombres de Castilla-La Mancha tienen derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, y la Junta de Comunidades, en función de sus competencias, velará por el cumplimiento del derecho a la no discriminación por razón de sexo en el acceso, condiciones, permanencia, formación y promoción en el empleo mediante todos los recursos a su alcance.

La Consejería de Sanidad, en este sentido, deja constancia de que no existe discriminación por razón de sexo en todos los procesos de selección, formación y promoción de la Fundación Sociosanitaria de Castilla-La Mancha (FSCLM).

Artículo 18. Derecho a la representación y participación equilibrada

La Junta de Comunidades impulsará la participación equilibrada en los colegios y asociaciones profesionales con implantación en la región y en las organizaciones sindicales y empresariales, dentro del respeto a su capacidad organizativa.

En este sentido, en la Consejería de Sanidad existe representación y participación equilibrada en relación al género. La gran mayoría de los puestos de decisiones de esta Consejería están ocupados por mujeres.

Artículo 19. Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha establecerá medidas específicas dirigidas a la eliminación de los estereotipos masculinos y femeninos y al fomento de la corresponsabilidad familiar y doméstica, con el fin de garantizar el derecho y el deber de las mujeres y de los hombres a compartir las responsabilidades familiares, en particular las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes.

En este sentido, la Fundación Sociosanitaria interviene en el fomento de la autonomía personal, se trabaja para que tanto hombres como mujeres realicen las tareas que corresponden al ámbito doméstico (i.e. en viviendas supervisadas).

En relación a la tramitación de la Orden de subvenciones a personas y familias afectadas por enfermedades raras tramitada entre 2022 e inicio de 2023: el 74% de las personas solicitantes fueron mujeres (94), sobre el total de 127 solicitudes presentadas. Sin embargo, en relación con las personas que finalmente resultaron beneficiarias de las mismas, 93: 41 de ellas, eran mujeres y 52 hombres.

Durante los años 2021 y 2022, de los 4 hombres y 9 mujeres que componían el Servicio de Sanidad Alimentaria:

- 1 hombre tenía teletrabajo.
- 1 mujer, flexibilización del horario fijo de la jornada diaria por cuidado de menor de 12 años.
- 1 mujer, flexibilización del horario fijo de la jornada diaria por cuidado de persona mayor de 80 años.

Artículo 20. Derecho a vivir sin violencia de género

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá actuaciones de sensibilización, prevención y asistencia a fin de garantizar el derecho que tienen las mujeres a vivir sin violencia de género, cualesquiera que sean las formas en que se manifieste. Así lo establece la ley.

Por su parte, la **Consejería de Sanidad** tomó las siguientes medidas en materia de violencia de género:

- Se recogen indicadores sobre violencia de género a través de las historias clínicas y partes de lesiones, se llevan a cabo desde el servicio de Humanización y Asistencia Sanitaria.
- Elaboración de Protocolos de actuación para la detección y abordaje precoz de la violencia de género en el Plan de Salud CLM 2019-2025.

Además, se llevaron a cabo una serie de formaciones en materia de violencia de género que fueron las siguientes:

- Formación sobre prevención de violencia de género para profesionales de la sanidad titulado "Las violencias contra las mujeres: conocer para prevenir".
- Desde el Servicio de Sanidad Alimentaria se ha difundido la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una sociedad libre de violencia de género en Castilla-La Mancha con motivo de la conmemoración del 25N Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género, con expresión de sus principales caracteres como son: la ampliación del concepto de violencia de género y la extensión de la protección de las víctimas a la protección de sus familias, especialmente hijas e hijos, que desde el Convenio de Estambul contemplan las leyes europeas.
- Desde la Dirección General de Humanización y Atención Sociosanitaria se trabaja en la elaboración de protocolos de violencia sexual, violencia de género y mutilación genital femenina dentro del Plan de Salud CLM 2019-2025.

Artículo 21. Derecho a la protección de la salud con perspectiva de género

Según se establece en la ley, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la protección de la salud, teniendo en consideración las diferentes circunstancias, condiciones y necesidades, y con la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de la sintomatología de las enfermedades y en los tratamientos.

Por lo que a la Consejería de Sanidad se refiere, este organismo ha hecho esfuerzos para lograr incorporar la perspectiva de género en distintas acciones y procedimientos del servicio de adicciones, incluyéndose la perspectiva de género como uno de los criterios de valoración de todas las convocatorias de subvenciones y bases para programas de prevención selectiva e indicada de las adicciones. Con todo ello se ha conseguido concienciar a los ayuntamientos de la región en la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género en la prevención de las adicciones.

Del mismo modo se ha incorporado la perspectiva de género en el Plan de Salud de CLM 2019-2025, reflejando en su Anexo II “La perspectiva de género en la Sanidad Pública”.

Otro de los programas más importantes desarrollados por esta Consejería y que está dirigido a mujeres es el programa de detección precoz de cáncer de mama, dado que esta patología tiene mayor incidencia en mujeres, habiendo conseguido desde su puesta en marcha reducir el número de intervenciones quirúrgicas agresivas y estabilizar la mortalidad por cáncer de mama en la región. El programa de detección del que depende la Consejería de Sanidad incluye el área de Talavera de la Reina y las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Guadalajara.

En el periodo 2020-2022 participaron 311.386 mil mujeres, de las cuales se derivaron por sospecha de malignidad a 2.212.

Artículo 24. Derechos de las mujeres que viven en el medio rural

En relación a los derechos de las mujeres que viven en el medio rural, desde la Consejería de Sanidad se ofrece atención específicamente en el ámbito rural por medio de dispositivos ambulatorios de rehabilitación psicosocial y laboral de la Fundación Sociosanitaria de Castilla-La Mancha.

En la Consejería de Sanidad se brinda apoyo al transporte a las mujeres de zonas rurales para su asistencia a las unidades de exploración del Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama con un presupuesto en el periodo 2020-2022 de 216.622,4 euros. Está enfocada directamente a mujeres, especialmente del ámbito rural y que no disponen de recursos y medios para el seguimiento y tratamiento de la enfermedad.

Desde la Consejería de Sanidad se establece en las bases reguladoras de todas las subvenciones un criterio que favorece a las entidades que la solicitan si se encuentran en un ámbito rural.

Artículo 25. Derechos de las mujeres jóvenes

Desde la Consejería de Sanidad se protege la salud de las mujeres adolescentes a través de campañas de inmunización frente al VPH (Virus del Papiloma Humano) y programas de prevención selectiva orientados preferiblemente a adolescentes y jóvenes de entre 12 y 18 años compuestos por actuaciones educativas de educación para la salud y adicciones. A partir de 2022 se han incluido también a hombres jóvenes y adolescentes en la vacunación del VPH. En 2021 se ha incluido la inmunización en mujeres que se encuentran en grupos de riesgo por tratamiento escisional de cérvix.

Desde la dirección general de Salud Pública de la Consejería de Sanidad se conceden subvenciones para programas de prevención selectiva orientados preferiblemente a adolescentes y jóvenes de entre 12 y 18 años: “educación para la salud, adicciones”.

Artículo 28. Derechos de las mujeres con diferentes discapacidades

Como se establece en la ley, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres con diferentes discapacidades, psíquicas, funcionales o sensoriales, de grado igual o superior al 33 por ciento, el derecho a la información asequible y adecuada a sus necesidades, sobre las medidas y recursos existentes para el acceso a la educación, a la formación universitaria y para el acceso al empleo y condiciones de trabajo en función de sus características específicas. Igualmente, facilitará la formación necesaria para el conocimiento de las nuevas tecnologías y de los equipamientos, adecuados a sus circunstancias personales, para conseguir su integración.

El ámbito de intervención es especializado en los problemas de salud mental en la Fundación Sociosanitaria.

Artículo 29. Derechos de las mujeres inmigrantes

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres inmigrantes, con independencia de su situación administrativa, la información sobre los derechos reconocidos en la legislación española vigente y sobre los recursos sociales existentes en la Comunidad Autónoma.

A este respecto la Consejería de Sanidad elabora y difunde la guía de vacunación durante el embarazo en diferentes idiomas (inglés, francés, rumano y árabe) con el fin de facilitar su acceso a mujeres inmigrantes, teniendo en cuenta su situación de múltiple discriminación.

Se ha de destacar el programa de mediación intercultural promovido por la Consejería de Sanidad, que lleva a cabo la asistencia sanitaria a través de una persona traductora en diferentes idiomas, así como un teléfono de traducción e interpretación, la finalidad es facilitar el acceso a la sanidad a personas con una barrera idiomática, muy especialmente a mujeres inmigrantes.

Se lleva a cabo en 6 gerencias de la región y en su mayoría las personas que trabajan en este servicio de traducción son mujeres, lo que facilita su intervención en Servicios Sanitarios tales como Urgencias, Ginecología, Obstetricia y/o Pediatría, entre otros.

Artículo 30. Derechos de las mujeres prostituidas

Las mujeres que dentro del territorio de Castilla-La Mancha estén sometidas a trata con fines de explotación sexual, prostitución o comercio sexual, serán beneficiarias de todos los derechos contemplados en la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas.

Por su parte, la Consejería de Sanidad vela por su salud realizando programas de Prevención de Riesgos para la Salud en mujeres que ejercen la prostitución. Esta acción se implementó el año 2017, 2018 y se llevó a cabo con fondos de IRPF durante las gestiones de 2019 y 2020. Sin embargo, a partir de la gestión 2020, esta acción no ha tenido continuidad.

Destacar también el programa de inmunización frente al VPH en mujeres que ejercen la prostitución.

6.3 TITULO II. MEDIDAS ACTIVAS PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

CAPÍTULO I. Igualdad de trato y oportunidades en la educación.

Sección 1.ª Educación no universitaria

Artículo 33. Formación del profesorado

Desde el Servicio de Adicciones perteneciente a la Dirección General de Salud Pública se ha incorporado al contrato de programa integral de prevención para el período 2020-2022 un curso para el profesorado sobre incorporación de la perspectiva de género en prevención de las adicciones. El programa escolar contratado para la prevención de las adicciones y otros riesgos psicosociales relacionados incluye también actividades de prevención de la inequidad de género. Se ha realizado el curso “GAFAS VIOLETA. *La perspectiva de género en los programas de prevención de los consumos de drogas*”, realizado del 13-4-2021 al 11-5-2021. Asistieron 31 personas pertenecientes al profesorado.

Artículo 43. Embarazo, maternidad, paternidad

La maternidad es una función social que debe ser garantizada promoviendo las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la propia maternidad puedan tener en los derechos de las mujeres, tal y como se establece en la ley.

En los últimos 3 años se ha subvencionado el programa de apoyo, tratamiento y reinserción para mujeres con problemas de adicción en estado de gestación o con hijos e hijas menores de tres años, este programa está gestionado por Proyecto Hombre. Es la propia entidad Fundación Solidaridad del Henares “Proyecto Hombre” quien gestiona el acceso de estas mujeres aplicando criterios de prioridad absoluta.

Además, se ha realizado una oferta de formación on-line a profesionales de la sanidad sobre parentalidad y marentalidad positiva correspondientes a la estrategia Nacional de Promoción de la salud

Se ha llevado a cabo la elaboración y difusión de la guía “MADRES QUE AMAMANTAN”.

CAPÍTULO III. Salud y Bienestar

Artículo 45. La Perspectiva de género en salud

La Administración sanitaria incorporará la perspectiva de género en todos los planes, estudios e investigaciones relacionados con la salud. En particular, deberá tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones de vida y trabajo de las mujeres y los hombres, y su incidencia en la salud.

Desde la Consejería de Sanidad se ha priorizado a las mujeres con adicciones teniendo en cuenta el enfoque de género en las subvenciones para centros y programas de atención a personas con adicciones, así como en los centros con internamiento para mujeres con adicciones. Sin embargo, no se han subvencionado programas especializados de tratamiento de adicciones para mujeres ya que no se han presentado solicitudes para programas especializados de tratamiento de adicciones para mujeres.

Oferta de plazas en recursos asistenciales especializados en problemas de salud mental y drogodependencias a través de la Fundación Sociosanitaria. Esta medida consiste en una subvención a conceder por la Fundación Sociosanitaria de Castilla-La Mancha para la ocupación de plazas residenciales en dispositivos ubicados en Castilla-La Mancha y gestionados por entidades privadas sin ánimo de lucro, destinados a la atención a personas con problemas de salud mental, personas con enfermedades crónicas en situación de exclusión social y personas con problemas de adicciones a sustancias. Las plazas del servicio se distribuyen a hombres y mujeres.

Cabe señalar que uno de los mayores avances en esta línea ha sido la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Salud de Castilla-La Mancha, así como en planes sectoriales, como el de Salud Mental y planes relacionados con el ámbito de la humanización y la atención sanitaria.

Artículo 46. Salud y Género

La Administración sanitaria garantizará, en los términos previstos en esta Ley, el derecho a la protección de la salud de las mujeres, prestando especial atención a sus ciclos vitales y necesidades específicas por razón de sexo.

La Consejería de Sanidad ha colaborado en la organización de la Escuela de Pensamiento Feminista con perspectiva de género en la salud organizada por el Instituto de la Mujer, que se llevó a cabo en el año 2021, con la denominación “*La revolución de la medicina en el siglo XXI: sexo, género y medicina personalizada*”. Dirigida a profesionales de diferentes ámbitos y estudiantes de la Universidad de Castilla la Mancha.

Destacar el programa que se lleva a cabo desde la Consejería de Sanidad de detección precoz del Cáncer de Mama, dotado con un presupuesto total en el periodo 2020-2022 de 10.280.180,7 millones de euros, del cual se ha ejecutado 7.922.440,2 millones de euros, hay que tener en cuenta que en el año 2020 se ocasionó una grave crisis mundial sanitaria por la pandemia covid-19 y quedaron paralizadas las pruebas diagnósticas.

En la Consejería de Sanidad desde la dirección de Humanización y Asistencia Sanitaria se sostiene y actualiza un banner específico para Mujeres y Salud en la página web de la Escuela de Salud y Cuidados de Castilla-La Mancha.

Enlace del link: <https://escueladesalud.castillalamancha.es/mujeres-y-salud>

Esta acción se ha visto afectada durante la pandemia debido a la dificultad de mantener las sesiones presenciales. Sin embargo, el programa de capacitación se ha efectuado a través de otros medios. Esta medida no tiene un aporte en género específico. Sin embargo, debido a que el trabajo de cuidados está feminizado, se entiende que es un apoyo principalmente a mujeres.

Respecto a las subvenciones, en el periodo comprendido entre 2020-2022 se ha mantenido la subvención realizada por la Fundación Sociosanitaria de Castilla-La Mancha, de plazas de atención a las adicciones en comunidad terapéutica y a personas con adicciones en centros penitenciarios, también se ha priorizado la financiación de proyectos de funcionamiento de centros o de programas de atención a personas con adicciones, se ha incorporado una valoración adicional a los proyectos que tengan enfoque de género.

Del mismo modo se ha realizado la oferta de plazas asistenciales en CTD EL ALBA, esta medida se lleva a cabo cada año. Sin embargo, la pertinencia de género queda en duda

puesto que es un centro de tratamiento que da un servicio disponible tanto para hombres como para mujeres, y no tiene ninguna medida específica para reducir las brechas de género.

Destacar que desde la Consejería de Sanidad se elaboran normativas, inspecciones y se conceden autorizaciones de funcionamiento de los Centros de Salud para la interrupción voluntaria del embarazo, reproducción humana asistida, ginecología y obstetricia.

Artículo 47. Participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados de la sanidad pública

La ley de igualdad en Castilla-La Mancha establece que los consejos de salud de área y de zona básica de salud, y comisiones de bioética o análogas, contarán con una participación equilibrada de hombres y mujeres en los representantes designados por las Administraciones públicas.

La representación de vocales en la Consejería de Sanidad en el trienio objeto de este informe está siendo equilibrada:

- El Consejo Regional de Salud ha sido equilibrada.
- Vocales del Consejo Regional de Humanización: 11 hombres y 13 mujeres, cumple los criterios de paridad.
- Vocales del Comité de Bioética. Representación equilibrada.
- Vocales de la Comisión de Garantía y Evaluación de la Prestación de la Ayuda a Morir, representación paritaria.

6.4 TÍTULO III. MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Artículo 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

En la Consejería de Sanidad se ha participado en el proceso de elaboración colaborativo del protocolo de violencia sexual en el entorno sanitario (protocolo estatal del Servicio Nacional de Salud). Se ha coordinado con el I.M. para la designación técnica del mismo, con la coordinadora de la Unidad de Valoración Forense Integral y con la jefa de Servicio de Clínica Médico Forense del Instituto de Medicina Legal de Toledo.

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA

La aplicación de la ley 12/2010 en la Consejería de Sanidad es bastante satisfactoria. Existen programas que tienen una continuidad periódica y que están dirigidos a mujeres, esto

genera un impacto positivo en la mejora de las condiciones de vida y de salud de las mujeres de Castilla-La Mancha.

Si bien es cierto que hay acciones que están pendientes de ejecutarse por algunos servicios, otras no tienen actuaciones específicas en igualdad de género y están dirigidas a hombres y a mujeres de manera genérica, y otras acciones que tenían pertinencia de género se han realizado durante un periodo de tiempo y no han vuelto a ejecutarse.

La Unidad de Igualdad de Género ha colaborado y coordinado muchas de las acciones que se detallan en el informe, a pesar de ello, la falta de tiempo de las personas que forman parte de la UIG y la falta de continuidad de la contratación de las asistencias técnicas, hace que muchas de las acciones no se ejecuten o no lleven incorporada la perspectiva de género

Sescam

Contexto social: identificación de la desigualdad de género en el ámbito competencial de la Consejería de Sescam, enumeración de las principales brechas de género.

Establece la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha en su artículo 14.1: “En cada Consejería existirá una Unidad de Igualdad de Género que será responsable 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.”

Muy a pesar de quedar el SESCAM, como organismo autónomo, excluido de esa obligatoriedad establecida por la Ley, creó y está en proceso de consolidación de la Unidad de Igualdad de Género (UIG SESCAM).

La UIG SESCAM está organizada como grupo de trabajo con representación de cada una de las Direcciones Generales y de la Secretaría General, con responsabilidad compartida por todas las personas que la conforman, cada una de ellas actuando dentro de las competencias propias de su órgano directivo.

Ha contado en distintos periodos en los últimos años con la inestimable presencia de una Asistencia Técnica que, lejos de limitarse al asesoramiento y la formación del grupo, se ha encargado de la mayor parte de los trabajos propios de la Unidad, por lo que en los periodos en los que no se ha contado con esa figura, la actividad se ha reducido considerablemente.

Detectada todavía falta de sensibilización y de formación en el conjunto de profesionales del SESCAM está previsto mejorar los siguientes ámbitos:

SENSIBILIZACIÓN: Promoviendo la realización de campañas y de acciones específicas dirigidas a todos y todas las trabajadoras del Servicio de Salud para que la igualdad sea algo más que una palabra y se convierta en una realidad.

FORMACIÓN: Detectada la participación en los cursos de formación de igualdad de personas ya concienciadas en la materia con interés en ampliar conocimientos, el SESCAM se plantea el reto de llegar a aquellos y aquellas profesionales que consideran que la igualdad es un problema menor o inexistente.

ASESORAMIENTO: El SESCAM reivindica la figura de la Asistencia Técnica con continuidad en la UIG puesto que, a día de hoy, la plantilla carece de la formación especializada necesaria para desempeñar la trascendente labor que supone la transversalidad de género como estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas.

REVISION DE PROTOCOLOS Y GUÍAS SANITARIAS que contribuyan a la transversalidad de género en las políticas públicas sanitarias de Castilla-La Mancha.

6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ CAPÍTULO II. Principios generales

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

Hay porcentaje mayor de mujeres que de hombres en la plantilla: La integración de los órganos colegiados del SESCAM responde a una participación equilibrada según lo establecido en la normativa vigente. Sin embargo, el equilibrio no responde a una estrategia definida, sino que resulta del porcentaje mayor de mujeres existente en el ámbito profesional sanitario.

Pese a ello, desde el SESCAM se han desarrollado acciones para que la participación equilibrada siga siendo una realidad, como la definición de las cláusulas sociales que favorezcan la igualdad en los contratos de TIC sanitarias; definición de un proceso igualitario para la obtención de puestos de responsabilidad en las TIC sanitarias; y sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades a las personas que directa o indirectamente intervienen en los procesos de selección de personal.

Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género

En el SESCAM se han realizado análisis de perspectiva de género y/o informes de impacto de género en todas aquellas circulares, instrucciones internas, disposiciones y decretos que se han dictado desde Secretaría General.

Estas acciones tienen el carácter de permanente. La Unidad de Igualdad de Género al unísono con el Servicio de Calidad se encarga de la revisión e implementación del impacto de género en la normativa publicada en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, así como en la normativa interna del SESCAM.

Para ello, se han generado herramientas y metodologías con la pretensión de elaborar estos informes y se han impartido formaciones para transmitir los conocimientos sobre las normativas: Se llevó a cabo una actividad formativa dirigida a las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género. Esta actividad tuvo dos sesiones, la primera de carácter teórico (15/10/2020) y la segunda dedicada a la realización de informes de impacto de género (9/11/2020).

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos

En el SESCOAM, la D.G de RRHH ha llevado a cabo acciones de revisión, formación y sistematización de una comunicación corporativa con perspectiva de género. Asimismo, y como Actividad definida como PA de proceso de apoyo ha implementado acciones instrumentales como la incorporación de la variable sexo en todos los sistemas de información dependiente de la Dirección General.

En el Sistema informático centralizado de planificación, ordenación y gestión de RRHH (SAINT 8) se ha incluido la variable sexo en todas las consultas e informes que permiten explotar los datos del Sistema, lo que permite obtener información acerca de la estructura de la plantilla en cuanto al sexo y otras variables como pueda ser la edad, antigüedad, tipo de personal, categorías, puestos de trabajo. En este sentido, con esta información disponible, se realizó un primer diagnóstico de Igualdad en el marco del Plan estratégico de la Administración Regional para la igualdad de derechos de las y los empleados de la JCCM en el que se abordaban desde la perspectiva de género, y entre otras cuestiones la segregación ocupacional de la plantilla, en su doble vertiente, horizontal y vertical, las condiciones laborales en el acceso y la promoción laboral, la formación, el sistema retributivo. A su vez, como acciones instrumentales que permitirán posteriores acciones finalistas al generar conocimiento sobre posibles desigualdades se ha incluido la variable sexo en registros, estadísticas, encuestas y formularios existentes en el ámbito de actuación de la Dirección General.

Igualmente se ha realizado la incorporación de una estadística desagregada por sexo en CORECAM (Código de Reperfusión Coronaria de Castilla-La Mancha) y una estadística desagregada por sexo en el código ICTUS (procedimiento asistencial regional, coordinado para garantizar el acceso a la reperfusión cerebral del ictus isquémico agudo, siempre que el paciente cumpla los criterios).

En el portal de la UIG se han compartido los resultados de investigaciones, datos y estudios en materia de Género.

Artículo 8. Transversalidad de género

La transversalidad de género está incluida en el organismo autónomo a través de la promoción de la equidad de género en las políticas sanitarias.

La Unidad de Igualdad de Género ha impulsado la incorporación de la perspectiva de género en el SESCOAM, ejerciendo una función consultiva en el marco de la Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha. Adicionalmente, se han establecido diferentes acciones y medidas con la finalidad de sensibilizar e impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes servicios del SESCOAM, se llevaron a cabo sesiones formativas, dirigidas al personal profesional de los Servicios Centrales, a las

que asistieron las personas titulares de jefaturas de servicio y puestos equivalentes (coordinadoras, coordinadores, asesoras, asesores, responsables de unidades y de departamento).

Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género

Desde el año 2020, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, en colaboración con la Dirección General de Presupuestos, lleva a cabo la coordinación del informe de impacto de género de los presupuestos generales. En ese sentido, el servicio de presupuestos en coordinación con la Unidad de Igualdad de Género del SESCAM, realiza el análisis de los programas presupuestarios con perspectiva de género y los remite a dicha consejería para la elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos de la JCCM.

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres

El lenguaje no sexista está implantado en toda la documentación que se produce. También está presente en la denominación de puestos, categorías y titulaciones, así como en descripción de perfiles y funciones, asegurando que están libres de sesgos de género o estereotipos. Así, se fomenta el uso e incorporación del Lenguaje inclusivo y no sexista en Secretaría General y en todas las Direcciones Generales (Asistencia Sanitaria, Cuidados y Calidad, Recursos Humanos y Transformación y Salud Digital).

Esta se ha introducido a través de la generación de una instrucción de la Secretaría General del SESCAM para implantar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones administrativas y fomentar su uso en todas las relaciones sociales, desarrollando una actividad formativa online dirigida a todo el personal del SESCAM en materia de Igualdad de Género y herramientas para incorporarlo de la manera correcta.

La D.G de RRHH en el marco de la Estrategia de comunicación institucional no sexista y a favor de la igualdad realizó una revisión y actualización de uso del lenguaje inclusivo en general en todos los documentos administrativos de la D.G de RRHH, así como en los distintos Sistemas de información, registros, formularios y publicaciones.

Cabe reseñar la labor realizada a este respecto en el Sistema Saint (Sistema informático centralizado de planificación, ordenación y gestión de RRHH) con la revisión del lenguaje empleado en las Tablas Maestras sobre categorías profesionales, titulaciones, puestos de trabajo... pues las descripciones usadas en esas Tablas Maestras repercuten en documentos administrativos tan relevantes como puedan ser los Contratos de trabajo, nombramientos, certificados de servicios prestados y en general, a las distintas diligencias relativas a las gestión de personal.

En el marco de la Estrategia de comunicación institucional no sexista y a favor de la igualdad, se llevó a cabo una revisión y actualización de uso del lenguaje inclusivo en general

en todos los documentos administrativos de la D.G de RR.HHH, así como en los distintos Sistemas de información, registros, formularios y publicaciones.

En relación con la imagen pública de las mujeres, se difunde una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la documentación, herramientas de comunicación, portales webs y campañas institucionales de la D.G.RR.HH.

Artículo 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales

Se han establecido criterios en coordinación con la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas para la incorporación de cláusulas sociales y transversalización de la perspectiva de género en el ámbito de la Secretaría General del SESCAM.

Asimismo, se realiza de manera continua una coordinación, colaboración y cooperación con las Unidades de Igualdad de Género en la administración de Castilla-La Mancha.

6.2 TÍTULO I.

La igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

6.2.1. Análisis de la regulación legislativa (leyes, decretos, órdenes y otros textos legislativos) de los años 2020 al 2022 que hayan contribuido a garantizar los derechos contemplados en este título en relación al:

- **Derecho al empleo:** En todos los procesos de provisión (procesos selectivos, selección personal temporal, movilidad, comisiones de servicio...) y promoción del SESCAM, se garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad y no existe discriminación por razón de sexo.
 - o En el caso de la participación de mujeres gestantes o lactantes en los procesos selectivos, las bases de las convocatorias prevén la posibilidad de realizar un examen extraordinario por imposibilidad de acudir al examen. Asimismo, se habilitan salas de lactancia en las pruebas selectiva.
- **Derecho a la representación y participación equilibrada:** En el organismo autónomo existe representación y participación equilibrada en relación al género. Asimismo, en las Juntas de personal hay presencia equilibrada de hombres y mujeres, así como entre delegados y delegadas de personal y de prevención.
- **Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica:** En el SESCAM se fomenta la corresponsabilidad de cuidados por hombres y mujeres, en los términos de la normativa vigente.

- **Derecho a vivir sin violencia de género:** El SESCAM actúa en la propia asistencia y la puesta en conocimiento de las autoridades judiciales de aquellos casos en los que pueden detectarse situaciones de violencia de género, asistiendo también a pacientes que necesitan ayuda en salud mental.
 - o Se hace especial incidencia en la formación sobre violencia de género dirigida a todas las personas que trabajan en el SESCAM, impartida con la pretensión de informar; prevenir; coordinar; detener y elaborar estrategias de intervención con las víctimas.
 - o Esta acción tiene el carácter de permanente, en relación a las funciones de planificación, dirección y ejecución de la Formación Continuada del personal del SESCAM encomendadas a la Dirección General de Recursos Humanos y que desarrolla en coordinación con la Secretaría General dando respuesta a las necesidades formativas identificadas por parte de las y los profesionales y las distintas unidades directivas de las Gerencias y de los Servicios Centrales del SESCAM.
- Los cursos de formación impartidos son:
 - o Igualdad, prevención de la violencia de género y atención a víctimas en el ámbito sanitario.
 - o Abordaje integral de la violencia de género en salud mental.
 - o Colaboración en la organización de la Escuela de Pensamiento Feminista.
 - o Introducción de la perspectiva de género en los Grupos de Ayuda Mutua en Salud Mental. (Concienciación sobre violencia de género).

Inclusión de filtrados en la plataforma del Registro de Episodios Conflictivos (REC) del Plan Director Seguridad Corporativa y Protección Patrimonio del SESCAM (Plan Perseo), para poder establecer en las agresiones las causas relacionadas con la violencia de género.

Asimismo, se han realizado las siguientes acciones en el marco del 25N, el "Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres":

- o Difusión de la Campaña generada por el I.M. de Castilla-La Mancha.
- o Generación y Difusión de la Campaña del SESCAM "La Violencia de Género no solo se produce en la pareja".
- o Generar acciones de conmemoración del 25 de noviembre.

En relación con los protocolos vinculados a la violencia contra las mujeres, en el SESCAM se han desarrollado las siguientes acciones:

- o Actualizar protocolo que permita sistematizar cribado de violencia de género en las consultas de Atención Primaria.
- o Protocolo de urgencias de asistencia a víctimas de agresiones sexuales.
- o Participar en la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Mutilación Genital Femenina.

- **Derechos de las mujeres que viven en el medio rural:** Se ha introducido la perspectiva de género en los Grupos de Ayuda Mutua en Salud Mental, realizado generalmente en medio rural-semiurbano. También se han impartido cursos de formación a profesionales de la sanidad que puedan prestar atención directa e inmediata a las víctimas de violencia de género (personal sanitario de urgencias) y a profesionales que prestan servicios en el área rural y de atención domiciliaria.
- **Derechos de las mujeres mayores:** Se ha introducido la perspectiva de género en los Grupos de Ayuda Mutua en Salud Mental, realizado generalmente a mujeres mayores.
- **Derechos de las mujeres viudas:** Se han llevado a cabo cursos de abordaje del duelo y se ha creado una asociación al respecto.
-
- **Derechos de las mujeres inmigrantes:** En el SESCAM se proporciona la atención sanitaria y la información asistencial y administrativa en el ámbito sanitario en el marco de lo establecido en la Ley 5/2010.
- **Derechos de las mujeres con diferentes discapacidades:** Desde el SESCAM se tiene conciencia de las dificultades añadidas que supone el acceso a la salud reproductiva de las mujeres en situación de discapacidad. Por ello, existe un circuito especial de acceso a la salud reproductiva de mujeres con discapacidad, teniendo además en cuenta que algunas veces requieren de un acompañamiento del proceso por personal profesional, canalizado a través del trabajo social.
- **Derechos de las mujeres prostituidas:** En este sentido, existe una unidad específica regional de valoración de Abuso Sexual Infantil localizada en el Hospital General de La Mancha Centro, en Alcázar de San Juan. Presta atención integral a las/los menores de la región sobre las/los cuales hay una sospecha de haber sufrido algún tipo de abuso sexual. La Unidad de Valoración del Abuso Sexual Infantil puede ser consultada por cualquier profesional o estamento público o privado, así como directamente por responsables legales de los menores, quienes pueden acompañarlos para su estudio.

6.3. TITULO II. MEDIDAS ACTIVAS PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

CAPÍTULO II. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo

Sección 2.ª Igualdad y conciliación en el empleo publico

Artículo 42. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el empleo público

Se han aplicado las mejoras recogidas en el II Plan para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral respecto al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo a los “Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus Familiares directos”.

Artículo 43. Embarazo, maternidad, paternidad

La Dirección General de Asistencia Sanitaria (DGAS) ha realizado en varias áreas de la región programas de atención a la salud mental en la etapa perinatal y formación de cursos sobre Salud Mental perinatal.

En la DGRRHH, en relación con la protección a la maternidad, las valoraciones por riesgo durante el embarazo/lactancia se hacen de forma individual. Se realiza un informe de adaptación, suprimiendo los riesgos de cada fase de gestación. Si no es posible la adaptación, se cambia el puesto. No hay pérdida retributiva en el caso de cambio de puesto; por ejemplo, si no puede hacer guardias, se hace un prorrateo. Si no es posible adoptar dichas medidas, se deriva a la trabajadora a la Mutua para que solicite la prestación por riesgo de embarazo/lactancia. En la IT derivada del embarazo se percibe el 100% de las retribuciones.

Además, conforme al II Plan Concilia, las trabajadoras en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el acceso a la formación continuada se prioriza a quienes se hubieran incorporado al servicio activo en los doce meses inmediatamente anteriores a la convocatoria, procedentes del permiso de maternidad o paternidad o hayan reingresado procedentes de la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores, dependientes o personas con discapacidad.

CAPÍTULO III. Salud y Bienestar

Artículo 45. La Perspectiva de género en salud

Con la publicación del Plan de Salud de CLM, se incorpora el enfoque de género y su transversalidad en todas las cuestiones relacionadas con salud y sanidad. Asimismo, la perspectiva de género también está incorporada en todas las investigaciones que se desarrollan desde el SESCOAM.

En este sentido, las acciones que se han llevado a cabo son:

- **Incorporar la Perspectiva de Género en los planes y programas de:**
 - o Dirección General de Atención Primaria

- Dirección General de Cuidados y Calidad
 - Dirección General de Recursos Humanos
 - Secretaría General
- **Analizar, asesorar e impulsar perspectiva de género en los planes y programas que se han desarrollado en el ámbito del SESCAM.**
- **Cursos y formaciones para incluir la perspectiva de género en la salud:**
- Implementar una actividad formativa en materia de Políticas Públicas e indicadores en materia de igualdad de Género en el SESCAM.
 - Generar e implementar una actividad formativa dirigida a todo el personal del SESCAM en materia de Salud con Perspectiva de Género.
 - Implementar una actividad formativa online dirigida a todo el personal del SESCAM en materia de Perspectiva de Género que incorpore el enfoque interseccional.
 - Llevar a cabo un Seminario en materia de Interseccionalidad y Grupos de Población en Situación de Vulnerabilidad que permita incorporar el enfoque interseccional en la atención a pacientes.
- **Incluir la perspectiva de género para la Salud Mental:**
- Introducción de la perspectiva de género en los Grupos de Ayuda Mutua en Salud Mental.
 - Incluir la perspectiva de género en la Guía para la Atención a Menores en Salud Mental.
 - Incorporar la Perspectiva de Género en los planes y programas de la Coordinación Regional de Salud Mental del SESCAM.
 - Formación de la perspectiva de género en las investigaciones de Salud Mental.
 - Inclusión de la perspectiva de género en las investigaciones de Salud Mental. Difusión de recomendaciones entre profesionales.
- **Valorar si la clasificación de motivos de reclamaciones, consultas y sugerencias de las personas usuarias del SESCAM tiene incorporada la perspectiva de género.**
- **Analizar los criterios del Informe de Reclamaciones del SESCAM e identificar áreas de intervención con perspectiva de género.**

Por último, el organismo autónomo cuenta con una “consulta joven” que proporciona información al conjunto de usuarios de la salud del área, abordando también de forma transversal aspectos relacionados con la igualdad de género y prevención contra el acoso por razón de sexo.

Artículo 46. Salud y Género

Son diversas las acciones que se han desarrollado desde el SESCAM vinculando la salud y el género:

- Acción formativa Imagen corporal en trastornos alimentarios: Evaluación y tratamiento.
- Diseño de un circuito único para todos los Hospitales del SESCAM para el acceso a las técnicas de reproducción asistida.
- Elaboración una Instrucción con indicaciones para la mejora de la asistencia a mujeres que van a interrumpir su embarazo.
- Fomento de programas de atención perinatal en salud mental.
- Determinar la morbilidad diferenciada (diferente sintomatología que pueden presentar mujeres y hombres) en el Código de Reperfusión Coronaria de Castilla-La Mancha CO-RECAM.
- Determinar la morbilidad diferenciada (diferente sintomatología que pueden presentar mujeres y hombres) en el código ICTUS.

Artículo 47. Participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados de la sanidad pública

La integración de los órganos colegiados del SESCAM responde a una participación equilibrada según lo establecido en la normativa vigente. Se ha alcanzado una representación más equilibrada en Tribunales de selección y en Comisiones de valoración.

TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo

Artículo 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

El SESCAM actúa en la propia asistencia y la puesta en conocimiento de las autoridades judiciales de aquellos casos en los que pueden detectarse situaciones de violencia de género.

Conforme al protocolo a seguir para las empleadas víctimas de violencia de género, en cuanto se tiene conocimiento de hechos constitutivos de este tipo de violencia, se ponen en marcha los mecanismos legales de protección, como el traslado automático de la trabajadora o, del agresor en el caso de que éste sea también trabajador del SESCAM, si la víctima prefiere mantenerse en su lugar de residencia.

En este sentido, también hay una integración de la perspectiva de género en el Plan General de prevención de riesgos laborales del SESCAM.

Artículo 55. Prevención de la discriminación retributiva

Las retribuciones que perciben los y las profesionales del SESCAM vienen determinadas, de acuerdo con su normativa aplicable, en las tablas salariales anuales de acuerdo con las categorías profesionales y las características de los puestos de trabajo, de tal forma que se cumple la premisa de que: a igual puesto, igual salario, no existiendo discriminación.

Artículo 57. Cláusula igualitaria en contrataciones administrativas

Desde la Unidad de Igualdad de Género se ha impulsado la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos y convenios del SESCAM, aún no se han establecido criterios específicos, sin embargo, se ha trabajado en la sensibilización del personal responsable de llevar a cabo estas acciones, a través de la actividad formativa: “Contratación pública, cláusulas sociales y perspectiva de género” llevada a cabo el 19/11/2020.

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA

El proceso de implementación de acciones llevadas a cabo en el SESCAM para el cumplimiento de la Ley 12/2010 es satisfactorio. Como se ha podido verificar a lo largo del presente informe, desde el organismo autónomo existe un compromiso y voluntad por trabajar en pro de la igualdad de género en todas las áreas y Direcciones Generales.

Para seguir avanzando, es necesario seguir ejecutando acciones que permitan alcanzar una igualdad real y efectiva. En este sentido, la consolidación de la Unidad de Igualdad de Género en el SESCAM ha permitido sumar esfuerzos, establecer estrategias institucionales y coordinar las acciones en esta materia, no obstante, sigue siendo amplio el margen de mejora y numerosas las tareas a realizar. En este sentido, resulta necesario avanzar en su formación especializada, a fin de generar la capacidad institucional de identificar acciones prioritarias y transversalizar la perspectiva de género en los planes, programas y acciones que se desarrollan en el ámbito de sus competencias.

Con base en los estudios, diagnósticos, análisis de información y en atención a los resultados de las acciones implementadas, es deseable llevar a cabo medidas sólidas con perspectiva de género de carácter preventivo, de atención, de seguimiento, o en su caso correctivas o de cualquier otra naturaleza en las actividades y procesos responsabilidad del SESCAM que permitan luchar con las desigualdades y, como se ha expuesto, transversalizar la perspectiva de género en el SESCAM.

Para ello, se estima necesario consolidar y robustecer las capacidades de la Unidad de Igualdad de Género, dotándole de recursos humanos y materiales que le permitan tener la

capacidad de funcionar como organismo consultivo y llevar a cabo acciones de seguimiento y evaluación.

Instituto de la Mujer

Contexto social: identificación de la desigualdad de género en el ámbito competencial del I.M. de Castilla La Mancha.

Este Informe toma como referente los datos relativos a Castilla-La Mancha y situaciones sobre las mujeres en nuestra comunidad autónoma en distintos ámbitos: el político, el laboral y el educativo, cultural y social, así como la situación en cuanto a las discriminaciones y violencias contra las mujeres. Y el impacto singular de lo ocurrido durante el confinamiento por la Covid-19.

La situación de las mujeres en el ámbito socioeconómico y demográfico nos indica que existen en la región 74.400 núcleos familiares monomarentales frente a 22.500 núcleos monoparentales, según INE 2019; una feminización de la pobreza energética donde el 9,3% de los hogares habitados por mujeres no puede mantener una temperatura adecuada, y el 37,2%, no puede afrontar gastos imprevistos, según INE, 2019.

Algunas de las principales brechas que indican la situación de las mujeres en el ámbito sectorial de economía, empresas y empleo en el acceso a recursos que arrojan los siguientes datos: existencia de la “doble jornada de las mujeres” y el correspondiente detrimento de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, que se traduce en un 76,3% en empleos a tiempo parcial por parte de las mujeres según INE 2019T4, en la inserción laboral donde los contratos indefinidos 2012-2020 dentro del apoyo al emprendimiento supone un 37,8%, según datos de JCLM, 2020; un 93,3% de mujeres que optaron por coger una excedencia para el cuidado de sus hijas/os, según el MTMSS, de 2018. También la menor presencia de las mujeres en estudios con mejor inserción laboral, determina su vida laboral, así, por ejemplo, en el Grado universitario de Informática, lo obtuvieron un 13,1% de mujeres según el Ministerio de ciencia, investigación y universidades (MCIU) 2019.

Presencia desequilibrada en estudios donde la presencia en el sector de las mujeres es según la rama del 79,5% en estudios de ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud (MCIU,2019); una segregación horizontal del 47% en el ámbito educativo, actividades sanitarias y de servicios sociales, según INE 2019T4; una segregación vertical en puestos de dirección y gerencia del 25,8% según INE 2019T4.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones también está muy sesgada dada la ausencia de referencias femeninas, influido por las decisiones de los itinerarios formativos de las mujeres, según indican los datos, así por ejemplo, los cargos de presidencia en las Cámaras de Comercio e Industria de CLM en 2020, sólo se da la presencia de una mujer en una Cámara de Comercio provincial; en las empresas sólo 1 mujer en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales entre las 34 direcciones ejecutivas, según IMIO, 2020.

La situación de las mujeres en el ámbito rural de CLM presenta una mayor predisposición a la migración, una mayor falta de oportunidades, y una mayor rigidez de los roles de género. Las mujeres ocupadas en agricultura representan un 26,6% y un 31,4% como titulares de las explotaciones agrarias, que se corresponde con una baja presencia del 21,3% en estudios agrarios de formación profesional y un 29,5% en el ámbito universitario. La falta de conciliación y corresponsabilidad de las mujeres rurales aumenta a unas 26,52 horas dedicadas a la semana al trabajo no remunerado. Y las mujeres representan un 37% como beneficiarias en las ayudas de la PAC (2017) y un 20,6% inferior en el importe medio de la cuantía que recibieron como beneficiarias de ayudas FEADER (2017). Asimismo, suponen el 23% del total de personas asociadas a cooperativas agroalimentarias y un 8% como líderes de las mismas.

En relación a la violencia de género, según datos de 31 de diciembre de 2018, en los recursos de alojamiento y protección fueron atendidas 295 mujeres y un total de 321 menores fueron atendidas/os junto con sus madres en la región.

Se formularon 5.070 denuncias por violencia de género ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Se adoptaron un total de 1.286 órdenes de protección para mujeres víctimas de violencia de género que fueron protegidas por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Se disponía de 79 dispositivos Telemáticos de control de medidas de alejamiento en Castilla-La Mancha y 1.183 en España.

Solo el 6,5% de las medidas de alejamiento acordadas por los Juzgados de Castilla-La Mancha han sido controladas mediante este dispositivo.

A continuación, se tiene por objeto identificar y referir aquellas actuaciones más significativas y de tipo general realizadas por el I.M. a nivel de los artículos y en alguna ocasión a nivel de los capítulos que integran la Ley 12/2010, igualmente se incorpora una valoración global, así como recomendaciones de mejora.

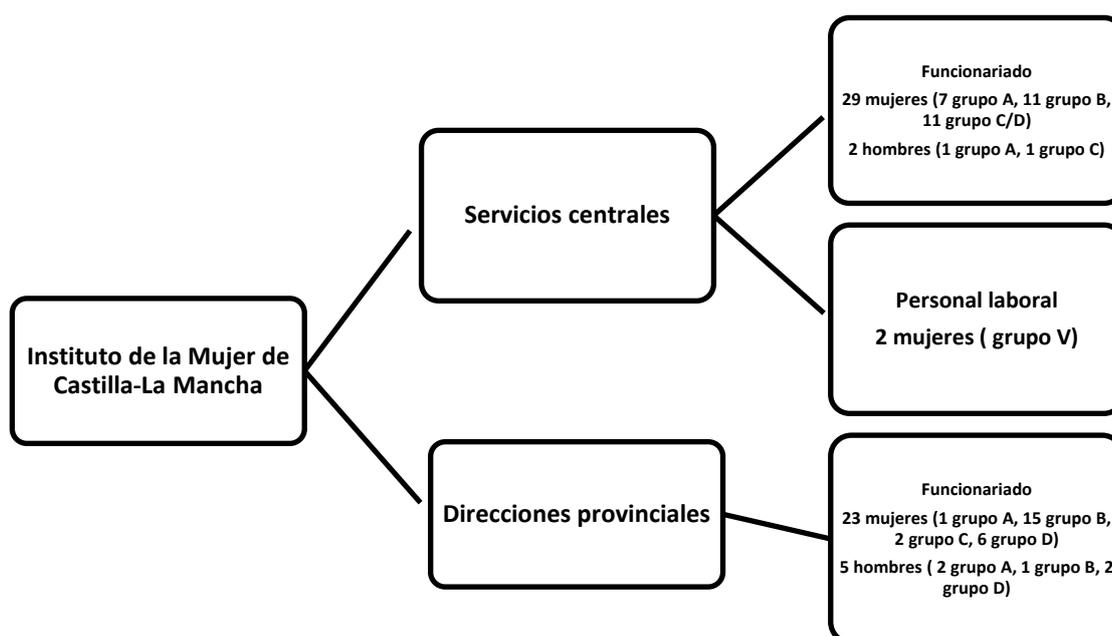
6.1 TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

✓ CAPÍTULO II. Principios generales

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

En el siguiente esquema se detalla la distribución del personal adscrito en 2022 en el I.M. tanto en los Servicios Centrales como en las Direcciones Provinciales, con un total de 63 personas, de las cuales 56 son mujeres y 7 hombres.

Gráfico 11 Distribución del personal adscrito en el 2022 en el Instituto de la Mujer



Por otro lado, hay que indicar que desde el I.M. se cumple siempre con este requisito tanto en los **Consejos y comisiones** donde ostenta la presidencia como cuando se convoca un **jurado para premios** o convocatorias de otra índole en la designación de profesionales que participan en los mismos.

También las entidades que son beneficiarias de las líneas de subvenciones, cumplen de forma mayoritaria en su composición en la Junta directiva, así como el número de personas asociadas con criterios de paridad.

Por otro lado, también las profesionales que forman parte de los centros de la mujer y casas de acogida, más del 90% son mujeres.

Con carácter general, cabe resaltar la importante presencia de mujeres en el Instituto de la Mujer, así como en las entidades con las que realiza convenios o subvenciones donde si bien este equilibrio responde a una estrategia definida, es de justicia señalar que confluye una mayor implicación de las mujeres en estos ámbitos.

El I.M. realiza, además, acciones positivas para el fomento de la participación social y presencia equilibrada en los espacios de toma de decisiones e impulso de referentes y modelos

femenino de liderazgo libres de estereotipos sexistas, en especial en todos aquellos ámbitos donde se produce una infrarrepresentación de las mujeres tales como el económico, el científico, el cultural y el deportivo, a través de las **Ayudas para la promoción de los fines y valores del I.M. de Castilla-La Mancha**, que han supuesto el desarrollo de 47 proyectos a lo largo de este periodo.

También se ha mantenido, en relación al periodo anterior, la convocatoria del **Premio y Muestras Mujeres en el Arte Amalia Avia en CLM**, correspondiendo a este periodo la V, VI y VII ediciones, como forma de reconocimiento de las aportaciones y logros de las mujeres en el ámbito del arte con el objetivo de visibilizar y mostrar referentes en este ámbito con esta convocatoria.

Merece la pena destacar el **Premio Internacional de Castilla-La Mancha a la igualdad de género Luisa Medrano**, que ha premiado en su V Edición, a D^a Amelia Valcárcel y Bernaldo de Quirós, en la VI Edición, a D^a Carlota Bustelo García del Real y en la VII Edición, a D^a Carmen Calvo Poyato.

Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género

Este artículo define la perspectiva de género como el análisis de la realidad que surge al considerar las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, atendiendo a los distintos modos y valores en los que han sido socializadas/os.

Y en este sentido el I.M. ha llevado a cabo informes significativos a favor de un conocimiento y análisis de la realidad que redundan en un conocimiento necesario para comprender la realidad de la situación de igualdad en nuestra región, a través de la elaboración del incorporan un análisis sobre la situación de las mujeres con perspectiva de género y posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres de la región en este **Informe sobre la situación de las mujeres y su evolución en Castilla-La Mancha (2020): identificación de las brechas de género**, que se viene realizando cada tres años.

Aquí, es imprescindible mencionar también los **Informes anuales de la Ley 4/2018 para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha**, donde se da detallada cuenta de la situación de las mujeres víctimas de las diferentes violencias de género en la región, así como de todos los recursos puestos a su disposición.

Se han llevado a cabo estudios específicos de análisis de la realidad concreta de determinadas situaciones como la **Investigación acción sobre la violencia vicaria en el contexto de la violencia de género en Castilla La Mancha**, y todos aquellos que se derivan de la línea de investigación anuales para la realización de proyectos que profundicen en el

conocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres de C-LM incluidas todas las manifestaciones de violencia de género.

Las realizaciones de Memorias de actividades contribuyen a la difusión del conocimiento de las líneas estratégicas y desarrollo de actuaciones que contribuyen a la sensibilización y visibilización de la situación de las mujeres, tales como la **Memoria anual del Instituto de la Mujer**, y la propia Memoria **del Centro de Documentación y Biblioteca Luisa Sigea**.

Del mismo modo, este artículo establece que los informes de impacto de género son el resultado de aplicar la perspectiva de género a una actuación normativa, y el I.M. ha desarrollado tres informes para este periodo.

- Anteproyecto de la Ley de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha
- Anteproyecto de Ley de apoyo, asistencia y reconocimiento a las víctimas del terrorismo de Castilla La Mancha.
- Proyecto de decreto por el que se modifica el Decreto 44/2019, de 21 de mayo, por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión directa de ayudas a menores de edad en situación de orfandad como consecuencia de la violencia de género y a familiares en situación de dependencia de la mujer víctima mortal como consecuencia de la violencia de género.

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos

La introducción de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos autonómicos ha constituido el primer punto de partida para la obtención de información sobre las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres.

Incluye la elaboración de un diseño, planificación, sistema de registro de seguimiento y evaluación de las acciones que conformarán las **Programaciones Trienales** de cada Consejería y organismo con competencias en el desarrollo del II PEICLM, siendo la última 2022-2024.

Durante este periodo el **I.M. de Castilla-La Mancha** ha realizado un trabajo por ampliar los indicadores **de género en el seguimiento y evaluación del II PEICLM 2019-24**, al tiempo que ha seguido adaptando la aplicación informática (en adelante ADA) para conseguir su objetivo, conscientes de la necesidad de combinar estos indicadores de género de carácter cuantitativo con indicadores de otras tipologías, ha incorporado los siguientes:

Indicadores de ejecución. Permiten medir el nivel de desarrollo de las acciones que se han puesto en marcha, el grado y tipo de dificultades encontradas y las soluciones adoptadas. Para recabar la información necesaria, se dispone de un cuadro de mandos que realiza informes personalizados con la información incorporada en ADA a través de Qlik View,

que permiten obtener información sobre las acciones ejecutadas, su grado de desarrollo, sus resultados.

Indicadores de resultado. Permiten evaluar el grado de consecución de los objetivos, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de cumplimiento de los resultados esperados.

Indicadores de impacto. Permiten evaluar los cambios esperados y deseados en las desigualdades, que pueden producirse como consecuencia de las acciones del PEICLM y los logros que se mantienen más allá de su influencia.

Por otro lado, junto con la introducción de la dimensión cualitativa que nos permite la identificación de desigualdades y brechas de género en todos los ámbitos de actuación de las políticas públicas, se ha realizado la **evaluación Intermedia del II PEICLM 2019-2021**.

Por otro lado, se cuenta con la aplicación DULCINEA, un sistema de información que analiza la situación de las mujeres que acuden a la red de recursos del I.M. de CLM y que está en continuo proceso de mejora entre las que se encuentran el establecimiento de una red entre los recursos que trabajan con las mujeres y la consideración de la violencia de género como un aspecto transversal a la mujer y no un área más en su vida.

De esta forma, las consultas relacionadas con la violencia de género, de acuerdo a la aplicación informática DULCINEA, que son registradas por las/os profesionales de la red de Centros de la Mujer se encuentran dentro de las áreas jurídica, psicológica, social y laboral, permitiendo que este sistema de información compartido garantice un expediente único en red y de acceso general de las/os profesionales que vienen interviniendo en los procesos de prevención, detección y tratamiento de la violencia de género.

De los datos que aparecen en el Informe sobre violencia de género en el 2022, se desprende que la mayoría de las consultas realizadas por las usuarias de los Centros de la Mujer son las que requieren una orientación y asesoramiento referido a la búsqueda de empleo (14,88%), seguidas por las consultas relativas al derecho civil desde el área jurídica (11,10%), las consultas referidas a las ayudas económicas y prestaciones sociales del área social (10,22%) y las intervenciones desde el área psicológica de violencia de género (9,27%).

El convenio entre el Ministerio del Interior y la Comunidad Autónoma de CLM para la incorporación de sus unidades competentes al “Sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de género” (Sistema VIOGÉN), permite establecer una tupida red para que el seguimiento y protección sea rápido, integral y efectivo en cualquier parte del territorio nacional de cualquier mujer víctima de violencia de género y de los y las menores que de ella dependan. En diciembre de 2020 existían 3.512 casos activos en CLM, de los cuales 1.451 son casos de protección policial.

Artículo 8. Transversalidad de género

La ley define la transversalidad de género como la incorporación de la perspectiva de género en a todos los niveles de la acción pública, instando a todas las áreas de actuación de las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha a integrar de manera efectiva el principio de igualdad en el conjunto de todas sus actividades.

La consecución efectiva del principio de transversalización del enfoque de género requiere de la implicación y el compromiso de todas las consejerías, que, con la creación de las Unidades de Igualdad de Género y su ubicación funcional y jerárquica en las Secretarías Generales, ha supuesto un avance decisivo.

Desde el Instituto de la Mujer, para el fortalecimiento y la consolidación de las Unidades de Género se han llevado a cabo dos contratos de prestación de servicio de asistencia y asesoramiento técnico en este periodo:

Un contrato para la prestación del servicio de asistencia y asesoramiento técnico para el desarrollo de las Unidades de igualdad de género de la administración de la Junta de comunidades de CLM (2019-2020), cuyo objeto ha sido para la puesta en marcha y apoyo a las unidades de igualdad de género. El plazo de ejecución fue de 12 meses, iniciándose su ejecución el día 21 de noviembre de 2019.

El número de personas contratadas fue un total de 11 mujeres y 1 hombre, en las siguientes categorías:

- Diez personas, grupo B, nivel 1. Una en cada Consejería, excepto Consejería de Educación que tuvo dos, y una en SESCOAM.
- Una como responsable del grupo A, que asumirá las funciones de coordinación técnica, las en cada Consejería.
- Una persona del grupo C, como soporte técnico y administrativo a media jornada.
- Un contrato para la prestación del servicio de asesoramiento y formación de las Unidades de igualdad de género de la administración de la Junta de comunidades de CLM (2021-2022).

El objeto del mismo fue la prestación del servicio de asesoramiento y formación de las Unidades de Igualdad de Género, necesario para el cumplimiento y realización de sus fines, impartiendo formación y asesoramiento al personal adscrito en las Unidades de Igualdad de Género para la incorporación de la perspectiva de género en los programas, proyectos y normativa que se desarrollen en las respectivas consejerías. El plazo de ejecución del mismo fue igualmente de 12 meses, iniciándose su ejecución el día 1 de octubre de 2021.

El número de personas contratadas fue un total de 9 mujeres y 1 hombre, en las siguientes categorías:

- Nueve personas, grupo B, nivel 1. Una en cada Consejería, excepto Consejería de Educación que tuvo dos.
- Una como responsable del grupo A, que asumirá las funciones de coordinación técnica, las en cada Consejería.

Sin duda, la implementación, integración y desarrollo de estas unidades en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha constituye un gran logro en el cumplimiento de la Ley 12/2010.

Además, en adecuación al principio de la transversalidad de género se han realizado actuaciones formativas en materia de igualdad de género en distintos ámbitos con el fin de dotar al personal de la Administración Pública de las herramientas necesarias con contenidos que aseguren y acrediten su capacitación para tales efectos.

El I.M. de Castilla-La Mancha ha programado dentro del **Plan de Formación Continua de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, cursos de formación, unos con la finalidad de sensibilizar y formar al personal funcionario y laboral de la administración regional y sus organismos autónomos para que tenga una visión de género de la realidad; otros que tienen por finalidad proporcionar conocimientos generales sobre las diferentes herramientas disponibles para la introducción de la perspectiva de género en la Administración, facilitando su aplicación práctica en el puesto de trabajo habitual, otros para la prevención e intervención en situaciones de violencia de género;

En la formación se han abordados contenidos relacionados con el conocimiento de los preceptos de la propia Ley 12/2010, a través de seis ediciones, del curso *“Aplicación y principios de actuación de la Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha”*.

Se han incorporados contenidos formativos relativos a los principios presentes en esta Ley, tales como el curso de *“Aplicación de la perspectiva de género en las Administraciones Públicas”*, del que se han impartido tres ediciones; formación específica sobre *“Elaboración de informes de impacto de género”*, que ha contado con dos ediciones. Y, bases y aplicación del lenguaje no sexista con la formación de *“Lenguaje inclusivo en la administración”*, del que se han desarrollado catorce ediciones en toda la región.

En el ámbito de la sensibilización y prevención de la violencia de género, se ha reforzado durante este periodo una formación básica sobre *“Violencia de género, con tres ediciones*. Se ha abordado formación en acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de cinco ediciones. A lo que se añade formación con relación a la *“Influencia de la pornografía en las relaciones desiguales y en la violencia sexual”*. Y se ha iniciado en este periodo otra violencia específica, la *“Trata de mujeres con fines de explotación sexual y prostitución”* con una edición.

De una necesidad de analizar la masculinidad tradicional fundamentada en una visión androcéntrica del mundo, basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, que se cimenta sobre una socialización sexista, que discrimina y oprime a las mujeres, al mismo tiempo que limita seriamente a los hombres en el desarrollo de todas sus capacidades, se ha puesto en marcha el contenido de un curso en nuevas masculinidades, en una búsqueda y acercamiento hacia posiciones más igualitarias entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito privado como público, denominado “Nuevas masculinidades: sensibilización, concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres”, del que se han impartido seis ediciones.

En el largo camino de la lucha por reconocer la igualdad entre mujeres y hombres, el abordaje de la misma al amparo de los derechos humanos presenta una vertiente clave y certera, es por ello que se toma la iniciativa de realizar una formación denominada “La ciudadanía de las mujeres: derechos humanos de las mujeres y mecanismos internacionales”, donde se da a conocer el recorrido histórico así como los diferentes mecanismos y herramientas existentes para asegurar el acceso a estos derechos.

En este periodo se ha puesto en marcha una formación que aborda una de las principales razones de la desigualdad económica entre hombres y mujeres, denominado “Nuevos enfoques de los tiempos de cuidados: la corresponsabilidad y la conciliación”, abordando la cuestión de los cuidados como eje transversal, al considerarlos como un derecho, al reconocerlos como trabajo que produce valor, al integrarlos en las políticas de igualdad y los sistemas de protección social y al incorporar a los hombres como parte esencial de la solución.

El conjunto de esta formación para este periodo ha supuesto la asistencia de un total de 420 mujeres y 215 hombres, a una formación media de 20 horas por curso.

De la misma manera, el I.M. de Castilla-La Mancha ha realizado formación dirigida a otros colectivos de la administración local, especialmente centros de la mujer (desarrollado en el Título I y II del presente informe).

Impulsar y facilitar la incorporación de la transversalización del enfoque de género constituye una competencia del Instituto de la Mujer, que ha seguido desarrollando mediante herramientas e instrumentos como la elaboración de guías, materiales formativos, realización de estudios y análisis en torno a las desigualdades de género en los distintos ámbitos de actuación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, facilitando la colaboración con las consejerías e implicándolas en la tarea de la implementación de la perspectiva de género.

Las actuaciones detalladas permiten apuntalar un avance progresivo en relación al principio de transversalidad de género, en este trienio se han implementado numerosas medidas que permiten valorar muy positivamente los avances realizados.

Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género

La ley garantiza la elaboración de un informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos antes de su aprobación para implementar la perspectiva de género en los mismos, realizado por la comisión de igualdad.

La aplicación de este principio se ha llevado a cabo con la **creación de la Comisión de Igualdad mediante Decreto 75/2016, de 7 de diciembre**, por el que se regula la composición, organización y funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha, así como la elaboración por la citada comisión del informe de impacto de género al anteproyecto de la Ley de Presupuestos.

La incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos generales de la Junta de comunidades de CLM durante este periodo ha incluido la **vinculación de los programas presupuestarios seleccionados con las medidas y objetivos del II PEICLM**, lo que supone el marco referencial a partir del cual se ha configurado el grueso del informe, que es el apartado concerniente al “Análisis y evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios” que se proyecta, esencialmente, en la elaboración de las denominadas Memorias de orientaciones.

La revisión final de las memorias de orientaciones, incluido, en su caso, el contraste con las personas representantes de los órganos gestores es llevado a cabo por las personas designadas para tal fin, tanto del Instituto de la Mujer, como de la Dirección General de Presupuestos.

Se constituyó un equipo de trabajo integrado por:

- Un equipo coordinador (Dirección General de Presupuestos y Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas).
- Varias personas de enlace técnico y asesoramiento, especialistas en políticas públicas de igualdad de género (Unidades de Igualdad de Género de todas las Consejerías).
- Una o varias personas responsables por cada sección presupuestaria.

Los Informes de impacto de género de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se elevan a la **Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha**, órgano competente para su aprobación y emisión.

Durante este periodo trienal el incremento en el número de programas presupuestarios analizados respecto de los dos ejercicios anteriores, que pasan de los 7 programas analizados en el Informe de impacto de género de los Presupuestos de 2020, a los 41 programas analizados en el informe emitido en 2022, subrayando el hecho de que se ha analizado, al menos 1 programa de prácticamente todas las secciones presupuestarias.

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres

El I.M. cuenta con la **Biblioteca y Centro de Documentación Luisa Sigea**, que es el único centro documental y bibliotecario de Castilla-La Mancha con temática específica de feminismo y de igualdad de género y que pretende contribuir a la difusión y el conocimiento de la situación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, y para ello ofrece un fondo bibliográfico y audiovisual que cuenta a fecha 31 de diciembre de 2022 con 13.046 documentos, abarcando aspectos como la situación social de las mujeres, políticas de igualdad, lenguaje inclusivo, mainstreaming, coeducación, feminismo, sexualidad, cultura y un largo etcétera.

A través de este Centro de Documentación el I.M. alcanza una gran proyección en el desarrollo de una visibilización, reconocimiento y empoderamiento de las mujeres de mucho impacto ya que es un recurso de acceso directo al público y que también a través de diferentes programas se relaciona con diferentes colectivos en la sociedad castellanomanchega (servicio de préstamo, exposiciones, clubes de lectura, página web y redes sociales, centro de interés infantil y juvenil, anaquel de lecturas feministas, etc.)

También encuentra su marco legal en lo establecido en esta Ley, el **Convenio de colaboración entre el I.M. de CLM y el ente de Radio-televisión de CLM**, que se firmó en 2019 y se han continuado haciendo actuaciones durante este periodo trienal tales como cortinillas gráficas de continuidad en programas de gran audiencia, promos, momentos internos para población joven o píldoras informativas para tv, radio, web y redes sociales así como formación para profesionales de medios de comunicación, etc)

También hay que hacer referencia al Pacto de Estado contra la violencia de género que atribuye un papel insustituible a los medios de comunicación en el desarrollo de acciones de sensibilización para una eficaz prevención y lucha contra la violencia de género.

También se ha tomado una iniciativa de fomento de la transmisión de una imagen igualitaria y no discriminatoria de las mujeres en los medios de comunicación social de titularidad privada a través del **Premio Periodístico Luisa Alberca Lorente** por la Igualdad de Género en Castilla La Mancha por Resolución de 17/01/2022, del I.M. de Castilla-La Mancha y resuelto por Resolución de 15/06/2022 de la Consejería de Igualdad y Portavoz, que persigue reconocer y recompensar trabajos periodísticos publicados que contribuyan a la defensa y difusión de los valores de igualdad entre mujeres y hombres, así como a la lucha contra la violencia de género.

Dirigido a personas físicas autoras o titulares de trabajos periodísticos a título individual o en grupos de trabajo cuya temática tenga incidencia en la realidad de CLM, en medios de comunicación locales, provinciales, regionales o nacionales. Se premian tres modalidades: trabajos escritos publicados en prensa escrita y/o periódicos digitales, trabajos emitidos a través de programas de radio; trabajos audiovisuales emitidos en programas de televisión o plataformas audiovisuales. La dotación económica es de 3.000 euros en cada categoría.

Se evidencia una evolución positiva en esta cuestión, gracias además a la implementación de actuaciones formativas, en el período al que se refiere este informe, el I.M. ha impartido anualmente en la Escuela de Administración Regional y en las Delegaciones provinciales, 14 ediciones de cursos sobre el lenguaje inclusivo no sexista en la Administración, así como a la difusión de guías y materiales formativos diseñados y facilitados por el Instituto de la Mujer.

En materia educativa y cultural cabe destacar diversas actuaciones que lleva el **Centro de Documentación y Biblioteca Luisa Sigea**, que han contribuido a visibilizar el papel de las mujeres a lo largo de la historia y a recuperar su legado, a partir de exposiciones propias, la difusión en redes de publicaciones, etc.

La **conmemoración de los diferentes Días Internacionales**, que constituyen fechas emblemáticas para intensificar medidas, que sirven para reivindicar tanto diferentes situaciones de desventaja, discriminación o violencia de las mujeres, como para dar visibilidad a las mujeres en su pluralidad, realizar un reconocimiento de mujeres relevantes en distintos ámbitos y fomentar con ello la creación de referentes.

Artículo 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales

Este artículo recoge el deber de los poderes públicos de Castilla-La Mancha en colaborar y coordinar sus acciones en materia de igualdad, así como promover la colaboración con otras administraciones con el fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Hay que destacar la función transversal que tiene el I.M. de Castilla-La Mancha como organismo regional de igualdad, lo que da lugar a la participación como miembros permanentes en distintos Órganos Colegiados y Consejos de Participación.

En los siguientes apartados se recoge la participación del I.M. de Castilla-La Mancha en aquellas comisiones realizadas a lo largo de este periodo trienal.

Tabla 12: Órganos y Consejos de participación de los que forma parte el I.M. de Castilla-La Mancha. Grupos Internos.

Órgano / Consejo	Entidad responsable
CONSEJOS / COMISIÓN PROPIOS DEL INSTITUTO DE LA MUJER	
Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer	Instituto de la Mujer
Comisión de Coordinación de las unidades de igualdad de género	Instituto de la Mujer

INFORME TRIENAL EJECUCIÓN DE LA LEY 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha periodo 2020-2022

Consejo Regional de las Mujeres	Instituto de la Mujer
Comisión de Igualdad de Presupuestos	I.M./Consejería de Hacienda (DG presupuestos)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los aportados por el I.M. de Castilla-La Mancha.

Tabla 13: Órganos y Consejos de participación de los que forma parte el I.M. de Castilla-La Mancha. Grupos Externos.

Órgano / Consejo	Entidad responsable
FONDOS ESTRUCTURALES EUROPEOS	
Comité de Seguimiento FEDER	D.G. de Política Financiera, Tesorería y Fondo Comunitario (Consejería de Hacienda y AAPP)
Comité de seguimiento FEADER	Consejería de Agricultura
Comité de seguimiento FSE	Consejería de Empleo
PACTO MARCO DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA	
Comisión de Trabajo Eje 2. Políticas de Empleo	Viceconsejería de Empleo y Relaciones Laborales
Comisión de trabajo Eje 3. Cualificación profesional	Viceconsejería de Empleo y Relaciones Laborales
Comisión de Trabajo Eje 7. Agricultura y Sostenibilidad	Gabinete del Consejo de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural
OTROS	
Pleno del Consejo Escolar de Castilla-La Mancha	Consejo Escolar de Castilla-La Mancha
Observatorio de la Convivencia Escolar de Castilla-La Mancha	D.G. Programas, Atención a la Diversidad y Formación Profesional. Consejería de Educación, Cultura y Deportes
Comisión Regional de Vivienda	D.G. de Vivienda y Urbanismo. Consejería de Fomento
Consejo de Servicios Sociales	D.G. de Acción Social y Cooperación. Consejería de Bienestar Social

INFORME TRIENAL EJECUCIÓN DE LA LEY 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha periodo 2020-2022

Consejo Regional de Consumo	D.G. de Salud Pública y Consumo. Consejería de Sanidad
Red de Políticas de Igualdad. Fondos Estructurales	Ministerio de Hacienda y Secretaría del I.M. Estatal
Comisión Inspección de Trabajo Instituto de la Mujer	Inspección de Trabajo
Comisión de seguimiento Convenio Consejería de Empleo	Consejería de Empleo
Consejo Regional del Pueblo Gitano	Consejería de bienestar social
Conferencia Sectorial de Igualdad	Ministerio de Servicios, Sociales e Igualdad
Comisión Regional del Acuerdo Institucional y Aplicación de los Protocolos VG	Tribunal Superior de Justicia CLM
Grupo de Trabajo de Clausulas Sociales en la Contratación Pública	Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
Grupo de Expertos PICOS	Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
Comité de Seguridad y Salud	Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
Mesa Sectorial de Personal Funcionario de Administración General	Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
Comisión Calificadora de Documentos	Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.
Protocolo de Prevención de la Mutilación Genital Femenina en CLM	SESCAM, Consejería de Educación e Instituto de la Mujer
Protocolo de Actuación dirigido a Menores sobre Identidad y Expresión de Género	SESCAM, Consejería de Educación e Instituto de la Mujer

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los aportados por el I.M.de Castilla-La Mancha

Resulta relevante en este terreno la participación de personal de las distintas consejerías en el **Consejo Regional de las Mujeres**, así como la coordinación y colaboración entre el I.M. y organismos competentes de las consejerías como el Consejo Escolar.

En este trienio se ha continuado la colaboración motivada por **Protocolo de colaboración entre el I.M. de Castilla-La Mancha y la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha** para la realización de actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El citado protocolo de colaboración fue firmado el 7 de septiembre de 2016, teniendo por objetivos, entre otros, mejorar la capacitación del personal funcionario de la ITSS para orientar e informar a las empresas sobre el proceso de elaboración de planes de igualdad, mejorar el nivel de conocimiento del personal del I.M. y su red de centros de la normativa de carácter laboral aplicable a sus ámbitos de actuación.

Con la implantación de las Unidades de Igualdad de Género se busca potenciar estas formas de coordinación y colaboración en red, haciendo cada vez más efectivo este principio, consolidando de un modo más eficaz y efectivo las herramientas de coordinación y colaboración en materia de igualdad de género.

Artículo 12. Plan estratégico para la igualdad de oportunidades

Este artículo establece que será a través de un Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades, es el marco estratégico y operativo de aplicación de la Ley de Igualdad, al tiempo que es el instrumento del que han de valerse las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Dicho plan consiste en una herramienta que permite orientarlas en las actuaciones programáticas a seguir en las distintas áreas, por lo que se considera el documento de referencia en materia de igualdad de género para la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En la actualidad está vigente el II PEICLM 2019-24, y está compuesto en total por 7 ejes, 30 Áreas estratégicas y 112 Medidas.

Se ha elaborado la **evaluación intermedia del II PEICLM**, correspondiente al periodo 2.019-2.021, que ha servido para medir el grado de ejecución de las acciones y recursos que se ponen en marcha en función de los objetivos estratégicos de los diferentes ejes. Para ello, se analizó el nivel de cumplimiento de las actuaciones comprometidas, las dificultades encontradas en el proceso y los efectos sobre la población beneficiaria.

Asimismo, se han introducido modificaciones en la plataforma ADA, que permite el seguimiento y la evaluación de las actuaciones propuestas en los planes estratégicos, implantado a nivel regional un programa corporativo que sirve de herramienta informática a todas las consejerías.

✓ **CAPITULO III. Instituciones, organismos y unidades para el impulso de esta ley**

Artículo 14. Unidad de Igualdad de género en cada Consejería/organismo autónomo

En este periodo se ha trabajado en la consolidación de la red de unidades de igualdad en las Consejerías del Gobierno regional creadas mediante el Decreto 38/2019, de 7 de mayo, por el que se regulan las unidades de igualdad de género en la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Durante este periodo, se ha elaborado un plan de trabajo, en el primer semestre de cada año, con las actuaciones a desarrollar, según viene recogido en el Decreto de regulación de las Unidades y en el II PEICLM.

Por un lado, durante el periodo 2019-20, durante 12 meses, se ha realizado la contratación de asistencia técnica de formación y apoyo en las Unidades de Igualdad de género y posteriormente en 2021-2022, durante 12 meses, se realizó una segunda contratación de asistencia técnica de formación y apoyo en las Unidades de Igualdad de género.

El I.M. realiza la coordinación y el seguimiento de las Unidades de igualdad de género en las Consejerías, así como de la asistencia técnica de las Unidades de igualdad de género en las Consejerías.

Se inició en 2022 una propuesta de Plan de trabajo del IMUJ conjuntamente con las UIG, de seguimiento y evaluación para la evaluación final del II PEICLM que se está desarrollando a través de reuniones con las mismas, y llegando a acuerdos y consensos sobre metodología e indicadores, entre otros.

6.2 TÍTULO I.

La igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo

El Título I de la ley 12/2010 comprende de los artículos 17 al 30 donde se reconocen los derechos básicos derivados del derecho fundamental recogido en el artículo 14 de la Constitución y en la Ley Orgánica 9/1982, del 2 de agosto, del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. En este título se contemplan los derechos de mujeres pertenecientes a distintos sectores de la población. Más concretamente, los de las mujeres jóvenes, las mujeres mayores de 65 años, mujeres viudas, mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes, mujeres residentes en medios rurales y las mujeres en situación de prostitución.

A continuación, se informan las actuaciones realizadas entre 2020 y 2022 que han permitido una mejora en la materialización y efectividad de los derechos para la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo por parte del I.M. de Castilla La Mancha.

Es un importante trabajo de gestión y movilización de recursos a favor de los derechos de las mujeres lo que el propio I.M. desempeña a través de subvenciones en concurrencia

competitiva, dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, corporaciones de derecho público, asociaciones, entidades locales de Castilla-La Mancha o personas físicas, y por tanto, se reveló en este periodo la necesidad de revisar y contemplar algunos aspectos recogidos en las bases reguladoras, a fin de mejorar la realidad social y la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la región. Para este trienio que nos ocupa se han actualizado tres Ordenes diferentes en el establecimiento de las bases reguladoras de las subvenciones para impulsar la igualdad de género, la prevención de la violencia machista y la no discriminación, lo que atañe a nueve líneas de subvención.

En términos generales, se han ampliado los requisitos para obtener las subvenciones, las obligaciones de las entidades beneficiarias, así como en la mejora de la acreditación de la especialización de las personas responsables de la ejecución de los proyectos. Uno de los cuales que se incluye ha consistido en incorporar como un requisito general para obtener la subvención la incorporación de un lenguaje no sexista en todos los procesos de comunicación, información y gestión emanados directa o indirectamente de las entidades o personas beneficiarias, así como en las memorias e informes finales. Otra de las mejoras que se incluye afecta a las personas asignadas al desarrollo del proyecto por parte de las empresas consultoras y/o el personal técnico contratado o a contratar, que deberá presentar de forma certificada que cuenta con una formación de horas específicas impartidas por una administración pública o universidad y/o experiencia profesional de dos años, como mínimo, en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Además, se han reforzado las medidas a adoptar en casos de incumplimientos de las obligaciones contempladas en las convocatorias, así como una graduación de los mismos, en aras de una mayor eficacia de estas ayudas.

También se han producido modificaciones específicas en subvenciones concretas en aras de una mayor eficacia en el uso de los recursos, incorporándose, por ejemplo, en la **línea de investigación** y en la línea para la promoción de los fines y valores, se ha establecido como criterio objetivo de valoración, las características sociodemográficas en las que se desarrollan los proyectos, precisando que si al menos el 40% de las actividades del proyecto se desarrollan en una localidad con población igual o inferior a 5.000 habitantes, se otorgan 10 puntos.

Otras novedades, en los criterios objetivos de otorgamiento de las **ayudas para la promoción de los fines y valores** del I.M. de Castilla-La Mancha, supone la inclusión de los órganos de gobierno de la entidad la incorporación en su gestión de valores, principios y criterios de calidad, al igual que el compromiso explícito con los derechos humanos, la equidad de género y la sostenibilidad medioambiental.

En el caso de entidades sin ánimo de lucro, asociaciones y federaciones estar constituidas e inscritas en el Registro General de Asociaciones o registros correspondientes, recoger explícitamente en sus Estatutos que entre su fines está la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos, la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho y/o la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer.

En relación a la línea de subvención que incluye entre los proyectos subvencionables los dirigidos a la elaboración y aprobación de los **planes de igualdad en empresas y otras entidades de la región** que favorezcan la disminución de las desigualdades en su empresa o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, deberán tener en el momento de presentar su solicitud, una plantilla no inferior a 25 personas trabajadoras y garantizar el compromiso de la dirección de la empresa o entidad y la participación e implicación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad. Asimismo, sólo podrán obtenerla si no han recibido esta ayuda en los dos años anteriores.

Una dimensión esencial desde la que realizar transformaciones sociales en la región de forma estratégica es removiendo principios y valores que, con el objetivo de construir cultura, ya que no estamos inmersos en una cultura neutral al género, y solo estando a favor de las medidas que generan igualdad se construye una sociedad diferente que no se apoya directa o indirectamente en el patriarcado, que genera la discriminación y la violencia. Con esta finalidad se han convocado las **Ayudas para la promoción de los fines y valores** del I.M. de Castilla-La Mancha, para la realización de actividades que promuevan los valores, principios y estrategias del I.M. de C-LM, mediante la prevención de la violencia de género, formación y sensibilización en igualdad de género y violencia de género en sectores estratégicos de la sociedad como la comunidad educativa, en el ámbito rural, en la población joven, etc.

En la convocatoria del 2021 se han subvencionado diferentes proyectos:

- **#IgualdadEsNoViolencia.** Llevado a cabo por la entidad Asociación Mujeres Opañel. Proyecto dirigido a sensibilizar y prevenir la violencia de género a menores y profesionales de los centros de protección de menores y medio abierto de la región. Incidiendo en mayores de 14 años en las nuevas formas de violencia como la violencia de género digital, acoso, abuso y violación en cita. Con un presupuesto total asignado de 59,147 euros.
- **Igualdad es no violencia.** Se han realizado 50 actuaciones con menores y 10 cursos online para profesionales. Personas beneficiarias directas: 208 mujeres, 196 hombres. Impacto indirecto a través de redes sociales: 375 mujeres, 414 hombres.
- **Masculinidades positivas. Construyendo masculinidades para la igualdad.** Llevado a cabo por la entidad Asociación Trabe. Proyecto dirigido a promover el cambio de mentalidad de la población en relación con las ideas y concepciones acerca de la masculinidad tradicional, fomentando la igualdad y la no violencia de género. Presentó una línea de formación con grupos de acción local y formación con promotores de igualdad y nuevas masculinidades en la que han participado 49 mujeres y 21 hombres. Una segunda línea de sensibilización, a través de una campaña física que ha consistido en colocación

de banderolas en las vías principales de las 5 capitales de provincia, y pegado de carteles en 220 municipios con menos de 5000 habitantes; y una campaña en redes sociales con la que se ha llevado a más de 31.361 personas con un presupuesto total asignado de 81.633 euros.

- **Promoviendo la igualdad, diversidad y vida libre de violencias desde una propuesta feminista, artística y lúdica.** Proyectos con actuaciones para concienciar a la sociedad castellano -manchega para el logro de la igualdad real, de la eliminación de todas las formas de discriminación, el derecho a una vida libre de violencia desde un enfoque feminista e interseccional.

Otras actuaciones han sido la creación de la **Escuela de pensamiento feminista** (Arte feminista, Historia feminista, Feminismo decolonial, la interseccionalidad como herramienta, Prevención de la violencia de género y Masculinidad igualitaria y Nuevas masculinidades, deconstrucción de prácticas machistas), han participado 450 mujeres y 69 hombres. **Campañas de sensibilización**, con cuñas radiofónicas con temática de feminismo y empoderamiento de la mujer emitidas en los 40 principales y cadena dial. Y un spot para televisión sobre la prevención de la violencia de género emitido en Castilla La Mancha Televisión con un número de 243.200 personas espectadoras y en redes sociales. Masterclas, con el objetivo de sensibilizar contra la violencia de género a través del arte y el activismo, en las que han participado 133 hombres y 135 mujeres. **Talleres juveniles** dirigidos a 1º de bachillerato en los que han participados 173 hombre, 149 mujeres. **Realización de herramientas como la mochila pedagógica** (se han distribuido 900 ejemplares), folleto digital sobre la historia del feminismo, etc. Con un presupuesto total asignado de 82.160 euros.

En relación a la salvaguarda de derechos de las mujeres en las que concurren varias circunstancias de discriminación y una falta de acceso a recursos sociales, se han convocado las **ayudas de disminución de la discriminación múltiple y la discriminación interseccional** sobre las mujeres que fomentan el empoderamiento individual, autonomía personal de las mujeres, especialmente de aquellas que presentan situaciones de vulnerabilidad social, frente a los valores y actitudes tradicionales que legitiman la dominación masculina, perpetúan la discriminación de género y la violencia de género.

Los proyectos beneficiarios de subvención de esta línea han sido, en 2020 10 proyectos en 2021, 12 y, en el 2022 10 proyecto.

A destacar los proyectos seleccionados han sido, entre otros: Diversas, visibles y empoderadas: sensibilización y prevención de la discriminación múltiple y violencia interseccional que sufren las mujeres diversas. Alfabetización digital para prevenir la discriminación múltiple de las mujeres en situación de exclusión social de Piedrabuena y Malagón. En busca del empoderamiento de la mujer gitana.

El Instituto de la Mujer, ha contado también, en este caso mediante una subvención directa a la Fundación Secretariado Gitano, para el desarrollo del proyecto **Promoción de la igualdad de las mujeres gitanas y atención a la múltiple discriminación: Calí en CLM**. Concedida por Decreto 80/2020, de 15 de diciembre, con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social. Es un proyecto plurianual que comenzó en 2020 y se extenderá hasta 2023.

El proyecto se ha desarrollado a través de itinerarios individualizados de promoción socio-personal, acciones grupales para desarrollo de competencias socio-personales y la coordinación con recursos y servicios especializados, ejecutando actividades de sensibilización, formativas y de atención a mujeres gitanas y mujeres gitanas víctimas de violencia de género. Este periodo ha contado con 48.000 € de presupuesto total. Han participado en los distintos programas 1.496 mujeres y 102 hombres, 17 entidades y más de 44 recursos y servicios especializados.

Otra línea con la que cuenta el I.M. para dar impulso al movimiento asociativo de mujeres que trabaja por la igualdad, el empoderamiento y el desarrollo del ámbito público es a través de **Ayudas para fomentar el asociacionismo de mujeres**, para la realización de proyectos para promover la igualdad real, fomentando la participación social de las mujeres y el trabajo en red.

El uso de órganos consultivos como el Consejo **Regional de las Mujeres**, en las que están representadas asociaciones de mujeres, Universidades, organizaciones sindicales, etc. y su consolidación, mantenimiento y participación ha estribado en este periodo en disponer del conocimiento de todas las cuestiones más significativas desarrolladas en favor de la igualdad y prevención de la violencia de género.

Por otra parte, el apoyo a los Consejos Locales de igualdad supone favorecer y aumentar incidencia de los derechos de las mujeres en las políticas públicas, que el I.M. viene realizando a través de las **Ayudas destinadas a entidades locales para la realización de proyectos impulsados por los Consejos Locales de la mujer** que favorezcan la participación, el empoderamiento y toma de decisiones de las mujeres en espacios públicos y privados.

También la inversión en **conmemoración de días internacionales y campañas**, supone una visibilización de derechos de las mujeres que se dirige a la ciudadanía en general, que ha conseguido grandes logros como la Campaña día Internacional de las Mujeres (8M), dirigida a la ciudadanía castellano-manchega, con el objetivo de sensibilizar y frenar conductas machistas que generan desigualdades y violencia de género. Realizada en los años

2020, 2021 y 2022 a través de publicaciones en prensa y redes sociales, páginas web de información general regionales y locales y en radio y televisiones locales.

Artículo 17. Derecho al empleo

Este derecho dispuesto en el artículo 17 vela por el cumplimiento del derecho a la no discriminación por razón de sexo en el acceso, condiciones, permanencia, formación y promoción en el empleo, se encuentran aquí comprendidas un compendio de actuaciones implementadas por el I.M. de Castilla la Mancha para mejorar la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos en situación de mayor vulnerabilidad a través de itinerarios de inserción, formación, apoyo a la formalización de trabajos con insuficiente cobertura de derechos y/o protección social, etc.

*A través de la línea de investigación del I.M. en 2020, se llevó a cabo una **investigación en relación a la Feminización de la pobreza: impacto del ingreso mínimo vital en las mujeres castellanomanchegas***. CLM cuenta con datos significativos en relación a situaciones de pobreza en las que vive su población. El 30,7 % de la población de estaba en riesgo de pobreza y/o exclusión social en el año 2019. A pesar de las dificultades para ver claras diferencias por sexo de estas tasas (debido a las estabilizaciones que la propia metodología de la ECV esconde al ser tenido en cuenta “el hogar como unidad”) la tasa AROPE femenina es del 32,6%, cifra que es casi cuatro puntos más elevada que la tasa masculina.

El impacto del proyecto permitió profundizar en las realidades sociales que reproducen escenarios de desigualdad social en la comunidad. La feminización de la pobreza desde los discursos de las propias mujeres es un elemento que, a menudo, no se tiene en cuenta en el diseño de políticas públicas, encontrándose éstas en mayores situaciones de vulnerabilidad. Por tanto, aprovechando un hito importante en las políticas de garantías de ingresos en nuestro país, en un hostil contexto de pandemia y las consecuencias que esta está produciendo en los hogares más vulnerables, es importante poder tener acercamientos desde el ámbito de la investigación de las ciencias sociales a las oportunidades y riesgos que derivan de estas prestaciones para las mujeres que están es una situación de carencia o insuficiencia económica.

El objetivo general era analizar el impacto de la prestación de IMV en las condiciones socio-económicas de mujeres en CLM. Y los objetivos específicos: estudiar el alcance de la prestación IMV en mujeres en C-LM; explorar las percepciones de las propias mujeres en torno a la recepción del IMV y los cambios o no que este pueda producir en sus condiciones socio-económica; analizar las percepciones de profesionales que han acompañado a las mujeres en la solicitud y trámite del IMV acerca del posible impacto que este pudiera tener; analizar las posibles oportunidades/debilidades que está generando el IMV teniendo en cuenta los datos estadísticos, la visión de las mujeres receptoras y la visión de profesionales desde una perspectiva de género.

Así mismo, el I.M. de Castilla-La Mancha, a través de la encomienda de gestión de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo ha continuado realizando, a través de los Centros de la Mujer, actividades de servicio de información y orientación profesional para el empleo y de apoyo al emprendimiento, dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género, que residan en los municipios de las demarcaciones territoriales pertenecientes al área de influencia de los Centros de la Mujer que dispongan de área laboral así como asesoramiento en el autoempleo a mujeres.

También se han realizado actuaciones con perspectiva de género para mejorar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad: orientación para el empleo, formación profesional para el empleo y cualificación. Se concedió una subvención directa a la Fundación Mujeres para el desarrollo del **proyecto DANA+ en Castilla-La Mancha**. Este proyecto ha pretendido llevar a cabo un programa de intervención de carácter integral de lucha contra la discriminación y fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo. Está dirigido a mujeres desempleadas, con especiales dificultades de acceso y mantenimiento de empleo, especialmente, víctimas de discriminación múltiple o pertenecientes a colectivos de riesgo y mujeres víctimas de violencia de género y del ámbito rural. Se ha financiado por parte del I.M. de Castilla-La Mancha con un presupuesto total de 96.000 € para este periodo. Y presenta un balance total de participación 608 mujeres han recibido formación, se han realizado 629 diagnósticos de empleabilidad, se han llevado a cabo 760 asesoramientos individualizados, así como 26 acciones formativas a estructuras y organizaciones.

Además, se han emprendido actuaciones de fomento de la incorporación de las mujeres al tejido empresarial a través del asesoramiento, formación en gestión y liderazgo empresarial, acceso a la financiación, iniciativas de autoempleo que representen oportunidades salariales y laborales en trabajos que se vienen desempeñando con carácter informal, a través de **ayudas para la reducción de brechas generadas en el ámbito laboral**. Dirigidas a entidades sin ánimo de lucro y corporaciones de derecho público con sede o delegación permanente en CLM. Para este periodo el presupuesto ha supuesto un total de inversión de 145.000 euros, y 14 proyectos y entidades beneficiarias. Algunos de los proyectos presentados son los siguientes:

- **MujeresSTEAM**, un proyecto con unos objetivos determinados: Visibilizar a las mujeres que actualmente están trabajando en el área STEAM para que sirvan de referentes con la impartición de 21 talleres en los centros educativos y, con contenidos que buscaban romper roles y estereotipos, dirigidos a 465 alumnos y alumnas de la región donde se abordaron cuestiones del sector Steam desde un enfoque de género. Desmontar las creencias y prejuicios de género vinculados a competencias intelectuales en relación al campo STEAM, y aún presente en muchos ámbitos, de que las habilidades en ciencia y tecnología, son innatas en los chicos y, por el contrario, casi inexistentes en las chicas (impartición del curso on-line de 30 horas dirigido a 41 profesionales de empresas, con el objetivo de que puedan aplicar la perspectiva de género en la selección de personal,

contratación, promoción, formación, etc.). Sensibilizar al tejido empresarial castellano-manchego y formar en perspectiva de género a responsables de RRHH de empresas para que incorporen mujeres en las áreas STEAM (impartición del curso on-line dirigido a profesionales de empresas, con el objetivo de que puedan aplicar la perspectiva de género en la selección de personal, creando un Espacio de intermediación laboral con 12 empresas). Visibilizar a las empresas comprometidas con la igualdad y que quieren incorporar mujeres en sus equipos tecnológicos (captación de empresas y publicación de la sección web con relación de empresas comprometidas con la igualdad).

- **El Talento no tiene género.** Proyecto en el que se realizan acciones de acompañamiento, formación y sensibilización empresarial. Con el objetivo de sensibilizar al tejido empresarial de la región, en especial a las microempresas, que al incluir medidas de conciliación e igualdad además de los aspectos sociales que ello implica, pueden obtener resultados más positivos en su productividad, retener y atraer el talento de personas trabajadoras cualificadas y suponer un gran valor añadido a la empresa. Y ayudar a las empresas que no dispongan de un Plan de Igualdad a incorporar políticas internas de igualdad con el fin de garantizar que mujeres y hombres puedan participar de igual manera y sin ningún tipo de discriminación en el mercado laboral de Castilla-La Mancha. Las actuaciones han consistido:
 - Proporcionar un ciclo de cinco talleres que promocionaron el liderazgo y el desarrollo del talento femenino en las empresas a través de acciones de networking dirigidas a que las mujeres establezcan contacto con otras profesionales de diferentes sectores y compañías para que puedan crear relaciones profesionales fructíferas, en los cuales participaron 206 mujeres en total. que se beneficiaron de las acciones de acompañamiento, formación y sensibilización empresarial.
 - Proporcionar formación específica para que 55 mujeres puedan avanzar hacia puestos de responsabilidad dentro de su carrera profesional a través de la impartición de un ciclo de talleres.
 - Sensibilizar a 27 empresas sobre medidas de conciliación e igualdad además de los aspectos sociales que ello implica, para que pudieran obtener resultados más positivos en su productividad, retener y atraer el talento de personas trabajadoras cualificadas y suponer un gran valor añadido a la empresa.
 - Aportar los recursos necesarios a 27 empresas que no obligadas a aplicar e incorporar un Plan de igualdad según el artículo 1 del RD Ley 6/2019 que modificó la Ley Orgánica 3/2007 pudieron implementar medidas de conciliación e igualdad a las que sí están obligadas según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ofreciéndoles los conocimientos teóricos y prácticos para que puedan llevar a cabo sus propias actuaciones, adaptadas a sus necesidades y posibilidades.

- **Escuela de igualdad**, con los objetivos de fomentar vocaciones femeninas en carreras tecnológicas creando la vez que se experiencias positivas en torno a las TIC entre las niñas de CLM a la vez que se contribuye a eliminar los estereotipos de género que limitan la proyección profesional de las niñas dentro de la familia a través de la impartición de 15 talleres de programación de videojuegos intergeneracionales.

Y, además, el proyecto incluye el asesoramiento a 30 mujeres empresarias y directivas de la región para que puedan avanzar hacia puestos de más responsabilidad a través de la impartición de 12 talleres en alta dirección y liderazgo.

Artículo 18. Derecho a la representación y participación equilibrada

La concesión de un proyecto beneficiario denominado **Las mujeres en el ámbito político municipal de Castilla-La Mancha. De los datos a la acción. De la escasez al futuro**, mediante las ayudas de investigación, con el objetivo de obtener datos reales sobre la representación de las mujeres en la política municipal de nuestra región y averiguar si la legislación vigente ha provocado o no la existencia de una brecha entre las áreas rurales y las urbanas. El motivo se justificaría en la necesidad de **modificación en artículos** concretos de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y que modifica de la *Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General*, que señala directamente la injusticia de una ley que ha provocado una doble velocidad en el acceso de las mujeres a la representación política, especialmente en los municipios de menos de 3.000 habitantes, al estar exentos del cumplimiento de este precepto, lo que afecta a todo el territorio nacional.

El estudio se centra en lo acontecido a lo largo de los últimos veinte años (y en los resultados electorales de las últimas cinco legislaturas). Y demuestra la existencia de una brecha significativa en los municipios rurales de menos de 3.000 habitantes donde en 2003, el porcentaje de cargos electos en dichos municipios suponía que el 26,1% fueran mujeres y el 73,9% fueran hombres y que en 2019 no se hubieran producido a penas diferencias, suponiendo el 34,9% fueran mujeres y el 65,1% fueran hombres, produciéndose una representación y participación bastante más equilibrada en el resto de municipios. De lo que se concluye, la necesidad de legislar a favor de medidas de acción positiva que provoquen igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la política municipal.

Lo que precisamos, por tanto, es una Ley Orgánica Nacional sin fisuras, y decimos esto porque en la propia ley hay coladeros inmensos que han provocado que no se cumpla ese porcentaje mínimo de 40% / 60% referidos a la representación política de cualquiera de los dos sexos, haciendo posible la incorporación de la mujer a los cargos de poder reales.

Artículo 19. Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica

En términos generales, las líneas estratégicas orientadas para la consecución de este artículo deben actuar en una doble dirección, esto es, impulsando, por un lado, modelos masculinos más activos y proactivos en este ámbito, al tiempo que profesionalizando las tareas de cuidados realizadas por mujeres.

El **Plan Corresponsables**, es una nueva política pública de Igualdad de género que surge de la agenda política estatal en este periodo, que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho desde el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, al amparo de la ley Orgánica 3 /2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 12/2010 de Igualdad, de 18 de noviembre de 2010.

El I.M. de Castilla La Mancha es de las primeras comunidades autónomas que lo pone en marcha. Es una política financiada con fondos del Ministerio de Igualdad, para ser desarrolladas por las Comunidades Autónomas, que apuesta por la necesidad de una transformación social y económica que visibilice todos los trabajos sobre los que se asienta el modelo económico capitalista, como los trabajos domésticos y de cuidados, y no sólo los que se hacen a cambio de un salario precario y devaluado socialmente. Se ha desarrollado a través de la creación de los siguientes Decretos elaborados por parte del Instituto de la Mujer:

- **Decreto 87/2021, de 27 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a municipios y a entidades de ámbito territorial inferior al municipio (Eatim) de Castilla-La Mancha, a la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha (UGT) y a Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CCOO), para el desarrollo de actuaciones incluidas en el Plan Corresponsables.**

Contempla Líneas de subvención y entidades beneficiarias:

a) Primera línea: subvención para bolsas de cuidado profesional. Se han subvencionado la creación de bolsas de cuidado profesional de calidad, para el cuidado de niñas, niños y jóvenes de hasta 14 años inclusive, servicios de atención en el domicilio, y/o servicios de carácter colectivo que puedan prestarse en dependencias convenientemente habilitadas, tales como escuelas, centros municipales, multiusos etc. Siendo beneficiarias los municipios y las Entidades de Ámbito Territorial Inferior al Municipio en los que residan menores de hasta 14 años inclusive. Se recibieron 599 solicitudes de entidades locales y 13 de EATIM (6 renunciadas). Presupuesto asignado de 15.485.023 euros.

b) Segunda Línea: actuaciones de evaluación y formación para el reconocimiento de la experiencia laboral formal o no formal en el sector de los cuidados de menores hasta 14 años inclusive, que habiliten para el acceso a las bolsas de cuidado profesional en el domicilio en el marco de las actuaciones del Plan Corresponsables. Siendo beneficiarias la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha (UGT) y Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CCOO).

Las personas inscritas para habilitación profesional y acreditación de experiencia de cuidado en domicilios han sido 861 mujeres y 14 hombres. Presupuesto asignado de 300.000 euros.

El periodo de ejecución de las actuaciones subvencionadas ha estado comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022.

- **Decreto 52/2022, de 21 de junio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a municipios y a entidades de ámbito territorial inferior al municipio (EATIM) de Castilla-La Mancha para el desarrollo de actuaciones incluidas en el Plan Corresponsables.**

Se han subvencionado actuaciones destinadas al cuidado de menores en familias con menores de hasta 16 años inclusive, y con carácter prioritario en caso de mujeres víctimas de violencia de género en todas sus manifestaciones, familias monomarentales y monoparentales, mujeres en situación de desempleo para realizar acciones formativas o búsqueda activa de empleo, mujeres mayores de 45 años o unidades familiares en las que existan otras cargas relacionadas con los cuidados, mediante servicios de cuidados domiciliarios y/o servicios de carácter colectivo que puedan prestarse en dependencias convenientemente habilitadas al efecto, como colegios, centros municipales, multi-usos, polideportivos, ludotecas, centros de conciliación, etc., cumpliendo con la normativa que les sea de aplicación.

Se recibieron 599 solicitudes de entidades locales y 13 de EATIM. Presupuesto asignado de 16.390.309 euros. El periodo de ejecución de las actuaciones subvencionadas estará comprendido entre el 24 de junio de 2022 y el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 20. Derecho a vivir sin violencia de género

Cabe destacar en este ciclo temporal evaluado la consolidación y desarrollo de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha donde quedan plasmadas y conceptualizadas como formas de violencia de género el feminicidio, la violencia sexual, la trata de mujeres, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado o a edad temprana y la violencia ejercida a través del uso de las tecnologías y de los medios sociales.

3 ejes fundamentales:

Un primer eje de Información y sensibilización.

Un instrumento muy importante y efectivo de llegar a la ciudadanía utilizado por el I.M. son las **campañas** de sensibilización e información. Una potente herramienta de enfoque pre-

ventivo, que, a través de sus lemas y diferentes actuaciones, tiene como objetivo fundamental evitar que se produzcan o desencadenen situaciones favorecedoras del riesgo mediante la educación, la reflexión, la ruptura de creencias y mitos, y la promoción de la equidad entre los sexos en todos los ámbitos, haciendo partícipe a la población en general y ofreciendo a las mujeres en riesgo o víctimas los medios necesarios para luchar contra su situación. Se han desarrollado las siguientes:

- **Campaña Empresas y Entidades por una sociedad sin violencia hacia las mujeres** a través de un programa de adhesión en virtud del cual las empresas llevan a cabo acciones de sensibilización para la igualdad y la construcción de una sociedad sin violencia de género. Se han adherido 37 empresas y entidades.
- **Campaña informativa sobre prevención Violencia de Género** desde la perspectiva de la Agenda 2030, para sensibilizar sobre ese problema en el ámbito del consumo y de los objetivos de desarrollo sostenible.
- **Campaña de difusión de los teléfonos de consulta y urgencias de malos tratos ante el confinamiento por COVID-19**, realizada en el año 2020 en páginas webs de información general regionales y locales.
- **Campaña Implícate contra la violencia de género**, realizada en el año 2020 a través de publicaciones en prensa y redes sociales, páginas web de información general regionales y locales y en radio y televisiones locales.
- **Campaña contra la explotación sexual**, dirigida a la ciudadanía castellano-manchega, con el objetivo de promover una conciencia social que permita el rechazo a toda explotación sexual. Realizada en los años 2020, 2021 y 2022 a través de publicaciones en prensa y redes sociales, radio y televisiones locales.
- **Campaña día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres**, dirigida a la ciudadanía castellano-manchega, con el objetivo de sensibilizar y frenar conductas machistas que generan violencia de género, para promover una conciencia social que permita el rechazo hacia toda manifestación de violencia de género, prevenirla y avanzar en su eliminación. Realizada en los años 2020, 2021 y 2022 a través de publicaciones en prensa, redes sociales, páginas web de información general regionales y locales y en radio y televisiones locales

Un segundo **eje de prevención**, que es otro de los instrumentos más efectivos en el abordaje de la violencia de género. Desde la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se ha considerado la importancia de dotar de herramientas, a través de acciones formativas, a profesionales que pudieran estar en contacto en el marco laboral con casos de violencia, por lo que entre 2020 a 2022 se han implementado diversos cursos y formaciones que

reflejan este compromiso. Se inscriben en este campo la realización de formaciones específicas para profesionales de la red de recursos del Instituto de la Mujer, a las que acudieron 1.165 mujeres y 57 hombres, con las siguientes temáticas:

- Del abordaje del trauma acumulativo con las víctimas de violencia de género al trabajo como profesional sobre el impacto del trauma vicario. 10 ediciones. 5 horas. En todas las provincias.
- Intervención con menores víctimas de violencia de género en situación de desprotección. 10 ediciones. 5 horas. En todas las provincias.
- Metodología e intervención multidisciplinar con mujeres violentadas. 10 ediciones. 10 horas. En todas las provincias.

Y, por último, un **tercer eje de Atención integral a mujeres víctimas de violencia de género y reparación.**

Se destacan aquí los servicios de atención telefónica desde donde se facilita información, apoyo y a las víctimas, así como a otras personas que por cercanía con algún caso de violencia de género o por razones profesionales necesitan asesoramiento. Garantizan así la efectividad del derecho a la información y al asesoramiento especializado con carácter inmediato, así como atención telefónica especializada carácter urgente. Son de carácter gratuito y con funcionamiento durante las 24 horas del día y durante los 365 días del año. Que incluye, los siguientes:

- Servicio de Atención Telefónica permanente 24 horas, (línea 900100114).
- El servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género (teléfono 016).
- Servicio de atención de urgencias 112.
- La Línea de Ayuda a la Infancia y adolescencia (116111).

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cuenta también con un Servicio de teletraducción para mujeres extranjeras, haciendo efectivo el derecho a la información y a la asistencia de estas mujeres en caso de sufrir violencia de género, que dispone de una amplia gama de intérpretes profesionales de la traducción en 51 idiomas, de los cuales el francés, inglés, alemán, rumano, chino y árabe son de disponibilidad inmediata las 24 horas del día, los 365 días del año, y el resto de idiomas en horario de 8:00 a 18:00 horas.

Dentro de los principales instrumentos de atención a las víctimas de violencia de género los constituyen los **medios de atención, asesoramiento y acogida** que el I.M. pone a disposición de las mismas.

En este sentido es fundamental la labor de la **Red de Centros de la Mujer**, dependientes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en colaboración principalmente con las entidades locales, son espacios creados para avanzar y consolidar la plena incorporación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, que ofrecen servicios altamente cualificados y especializados, y ofrecen atención personalizada a las mujeres, que se configuran como la primera línea de asistencia y asesoramiento a la que las mujeres víctimas de violencia de género pueden acudir en cualquier momento si están siendo agredidas o se sienten amenazadas.

El I.M. de Castilla-La Mancha mediante Resolución de 02/09/2020, se convocaron las subvenciones para la gestión del funcionamiento de Centros de la Mujer y Recursos de Acogida en Castilla-La Mancha para el año 2021 y 2022, en régimen de concurrencia competitiva subvenciones mayoritariamente a entidades locales y en menor medida a entidades sin ánimo de lucro.

En el año **2020**, estas subvenciones estuvieron financiadas en parte por el Ministerio de Igualdad, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género ha servido para mejorar la atención integral a las mujeres, especialmente a las mujeres víctimas de violencia de género y aquellas que residen en municipios rurales, un entorno en el que es necesario reforzar el conocimiento de los derechos de las mujeres, los mecanismos de prevención ante cualquier tipo de maltrato o violencia.

Para este periodo las **mejoras** han venido marcadas en los siguientes aspectos:

- Aumento de la jornada laboral de 32 a 35 horas semanales.
- Incremento del salario para todas las/os profesionales de un 2%.
- Se ha creado la figura del área social itinerante para aquellos municipios de menos de 10.000 habitantes, dotándose a la red de centros de la mujer de 19 profesionales para esta área.
- Se crea, con dotación económica, la figura de coordinadora/or para mejorar la atención integral en los Centros.
- Se dota de presupuesto los proyectos de intervención comunitaria destinados a la sensibilización y concienciación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - o Incremento del número de profesionales respecto al periodo anterior, pasando de 280 a 298 profesionales con formación especializada en la atención a mujeres víctimas de la violencia de género y en perspectiva de género. Más del 90% del personal son mujeres. Y en 2022, se incrementa a 300 profesionales.
 - o En los años 2019 y 2020 (9.383.294,57) se mantiene un incremento de 33,03% con respecto al año 2018 (7.437.194,76), que asciende a 9.490.332,45€ en 2021 y 2022.

- En 2021 se resuelve una ayuda extra destinada a actuaciones de inversión en los centros de la mujer y recursos de acogida destinadas a la reforma y modernización de los mismos. Una cuantía total de 373.506,06€ destinada a los Centros de la Mujer y 376.243,93€ a los Recursos de acogida.
- En relación del número de mujeres atendidas ha sido de 22.593 en 2020 a mujeres atendidas a 26.380 mujeres durante el año 2022.

En Castilla-La Mancha, la existencia de **recursos para la protección y alojamiento** de mujeres víctimas de violencia de género, se configuran como servicios dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género que presenten un alto nivel de riesgo si permanecen cerca del presunto agresor o de su entorno familiar y social. Los Recursos de Acogida ofrecen un servicio especializado de acogimiento temporal a mujeres mayores de edad en situación de riesgo que sean víctimas de violencia de género, así como a sus hijas e hijos menores de edad. Se ofrece un modelo de intervención integral y transdisciplinar que permiten su recuperación mediante el desarrollo de procesos de reconstrucción para la normalización social y autonomía personal de las mujeres y menores que atiendan.

Durante el **año 2020** la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y su prolongación en el tiempo supuso el confinamiento domiciliario de la totalidad de la ciudadanía y estas circunstancias multiplicaron las situaciones de violencia de género, por ello desde el I.M. de Castilla-La Mancha **fue necesario habilitar con carácter de emergencia nuevas plazas** en nuevos recursos de acogida con el fin de garantizar la acogida de mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas/os menores de edad con carácter de urgencia, proporcionando un espacio de protección y una atención integral.

En el año **2020** la red de Recursos de Acogida ha estado integrada por dos Centro de Atención Urgente, un Centro de Atención y Valoración Integral, cinco Centros de Atención Integral, seis Casas de Acogida y dos Casas de Acogida para Mujeres Jóvenes.

En este periodo los recursos de acogida contaban con 94 plazas de alojamiento para mujeres, 200 plazas de alojamiento para menores y en ellos trabajaban 130 profesionales.

En el año **2021** la red de Recursos de Acogida ha estado integrada por un Centro de Atención Urgente, un Centro de Atención y Valoración Integral, seis Centros de Atención Integral, cinco Casas de Acogida y dos Casas de Acogida para Mujeres Jóvenes. **Se ha incrementado un nuevo Centro Integral con respecto al año 2020**, para dar respuesta al aumento del número de mujeres víctimas de violencia de género que necesitan ingresar en un recurso de acogida, con el fin de garantizar su acogida y la de sus hijas/os menores de edad, en su caso, proporcionando un espacio de protección y una atención integral.

En este periodo los recursos de acogida contaban con 91 plazas de alojamiento para mujeres, 190 plazas para menores y en ellos trabajaban 132 profesionales.

En el año **2022** la red de Recursos de Acogida ha estado integrada por un Centro de Atención Urgente, un Centro de Atención y Valoración Integral, seis Centros de Atención Integral, cinco Casas de Acogida y dos Casas de Acogida para Mujeres Jóvenes.

En este periodo los recursos de acogida contaban con 91 plazas de alojamiento para mujeres, 190 plazas para menores y ellos trabajaban 132 profesionales.

Estas subvenciones estuvieron cofinanciadas por el Ministerio de Igualdad, con fondos finalistas en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y por el fondo para el desarrollo de programas y prestación de servicios que garanticen el derecho a la asistencia social integral a las víctimas de violencia de género y la atención a las/os menores.

En 2020 el presupuesto destinado a los recursos de acogida fue de 4.256.014,69 €. En 2021 y el 2022 el presupuesto destinado a los recursos de acogida fue de 4.823.481,29 € para cada año.

- En el año 2020 fueron atendidas 280 mujeres y 243 menores.
- En el año 2021 fueron atendidas 321 mujeres y 276 menores.
- En el año 2022 fueron atendidas 358 mujeres y 299 menores.

En este año 2021, mediante Resolución de 19/10/2021, del I.M. de Castilla-La Mancha, se convocaron subvenciones destinadas a actuaciones de inversión en los **recursos de acogida**, para la realización de remodelaciones, adaptaciones y reformas dirigidas a mejorar las condiciones de accesibilidad, el incremento de la eficiencia energética, adquisición de equipamiento informático, mobiliario y dispositivos que facilite el trabajo diario de las/os profesionales. La cuantía total concedida fue de 376.243,93 €.

En 2022 el presupuesto destinado a los recursos de acogida fue de 4.823.481,29 €

La ocupación media en Castilla-La Mancha LM de los recursos de acogida en los tres años está en torno al 90% de las plazas existentes.

Disponemos de distintos tipos de recursos en función de las necesidades de la mujer y de su perfil:

- **Centros de atención urgente (CUR).** Ofrecen alojamiento y protección por un espacio corto de tiempo a mujeres víctimas de violencia de género e hijas/os. Están especializados en el diagnóstico de la situación con un análisis interdisciplinar, y proponen, si procede, la derivación al recurso más apropiado. Su objetivo es garantizar en todo momento un recurso de acogida a las mujeres que lo necesiten y que hayan tenido que abandonar su domicilio por el grave riesgo que padecen.
- **Centro de atención y valoración integral.** Recurso de atención permanente y valoración integral para mujeres víctimas de violencia de género con problemáticas asociadas que pueden dificultar su acceso y permanencia en recurso de acogida, que han tenido que abandonar su domicilio urgentemente por riesgo grave. El ingreso se hace por derivación desde la Red de Centros de la Mujer.

- **Casas de acogida.** Recursos que dan alojamiento temporal de larga estancia con atención integral especializada para la recuperación de las secuelas de la VG de mujeres y menores, promoviendo su autonomía personal.
- **Casas de acogida para mujeres jóvenes.** Prestan alojamiento, atención y protección integral a mujeres de entre 18 y 30 años en situación de desprotección socio-familiar con problemas graves de convivencia, o bien, que son víctimas de violencia de género y/o familiar.
- **Centros de atención integral (CAI).** Ofrecen alojamiento temporal, urgente o de larga estancia, y atención integral especializada a mujeres en situación de vulnerabilidad o riesgo de estar sufriendo violencia de género en el contexto de sus relaciones de pareja, y en su caso a sus hojas/os. Las salidas son pactadas y voluntarias casi a partes iguales.
- **Las viviendas tuteladas,** tal y como vienen definidas en la Ley 4/2018 para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, son viviendas que se ofrecen con carácter temporal a víctimas de violencia de género que han finalizado su proyecto individualizado de intervención en los recursos de acogida para que puedan vivir de forma independiente.

Para ello, se firmó un Acuerdo Marco con la empresa Gestión de Infraestructuras de Castilla-La Mancha S.A. (GICAMAN S.A.), que como propietaria de viviendas en distintas localidades de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, pone a disposición del I.M. de Castilla-La Mancha en régimen de alquiler, el parque disponible de viviendas en cada momento.

El procedimiento de acceso a las viviendas tuteladas se regula mediante la Orden de 13/06/2014 de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, por la que se establecen las bases reguladoras para el acceso a pisos tutelados destinados a mujeres víctimas de violencia de género, mediante la modalidad de subvención en especie.

El Instituto de la Mujer, anualmente convoca subvenciones para el acceso a pisos tutelados mediante esta modalidad de subvención en especie asumiendo el pago de la renta de cada contrato de arrendamiento de la vivienda tutelada, por un plazo máximo de un año, así como gastos de comunidad y las obligaciones tributarias derivadas de la propiedad.

En el año 2020 el presupuesto destinado a esta convocatoria ha sido de 25.000€.

En este periodo se concedieron 3 viviendas tuteladas, beneficiándose 3 mujeres y 7 menores.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cuenta asimismo con dispositivos de localización, con el fin de proporcionar instrumentos que permitan complementar las medidas de protección judiciales se ponen en marcha diferentes recursos que permitan contactar rápidamente con los servicios de emergencia, como son:

- Los dispositivos de localización inmediata, aparatos de telefonía móvil de uso restringido que sólo permiten llamadas al servicio de atención de emergencias 112. Existe la posibilidad de habilitar el propio teléfono móvil de la usuaria como dispositivo de localización inmediata, como alternativa al teléfono de marcación restringida proporcionado por el I.M. de Castilla-La Mancha.

En 2020 113 mujeres se beneficiaron de este sistema de seguridad. En el año 2021 fueron 60 las mujeres que se beneficiaron de este sistema y en 2022 fueron 59 mujeres.

- Los dispositivos telemáticos de control de medidas de alejamiento "pulseras". La utilización de estos dispositivos se establece por decisión judicial con el objetivo de controlar que el inculcado por violencia de género cumpla la medida de alejamiento dictada judicialmente.
 - o A 31/12/2020 había en la región 120 dispositivos que controlan el 9,91% de las medidas de alejamiento impuestas judicialmente.
 - o A 31/12/2021 había en la región 135 dispositivos que controlan el 11,35% de las medidas de alejamiento acordadas por los Juzgados de Castilla-La Mancha.
 - o A 31/12/2022 existían 184 dispositivos telemáticos que controlan el 15,66% de las medidas de alejamiento acordadas judicialmente.
- El servicio telefónico de atención y protección a víctimas de violencia de género ATEN-PRO. Programa de ámbito estatal, dando cobertura a mujeres víctimas de violencia de género que se encuentren en situación de riesgo, a través de una terminal de telefonía móvil que permite la localización vía satélite y el contacto permanente con la mujer protegida.

En diciembre de 2020 el número de terminales en Castilla-La Mancha era de 749. En el año 2021 el número de terminales fue de 847 y en el año 2022 el número de terminales fue de 859.

Se cuenta también con **programas de atención especializada** en violencia de género tales como el **programa de atención a menores víctimas de violencia de género**, un servicio gratuito de atención psicológica a menores de 4 a 17 años, hijos/as de mujeres víctimas de violencia de género y a mujeres víctimas de 14 a 17 años. En 2022 se ha intervenido con 319 menores, 136 niñas y 183 niños, en toda la región.

- El **programa de intervención psicosocial con menores afectados por violencia de género**, que cubre la atención psicosocial de los/as menores que sufren secuelas por haber estado expuestos/as a la violencia de género, en la provincia de Ciudad Real. En 2022 se han atendido 35 niñas y 19 niños.
- El **programa "CONTIGO"**, de asistencia psicológica a víctimas de abusos y/o agresiones sexuales. Servicio gratuito de asistencia psicológica mujeres mayores de 18 años víctimas de agresiones y/o abusos sexuales fuera del ámbito de la pareja. Servicio cofinanciado por el Ministerio de Igualdad. En 2022 se han atendido 161 mujeres en toda la región.

También es necesario recoger las distintas **ayudas y actuaciones en el ámbito socioeconómico** que se han desarrollado para este periodo.

- **Ayudas sociales** dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género con rentas menores al 75% del SMI y especiales dificultades de inserción laboral. Son incompatibles con la Renta Activa de Inserción.
 - o En 2020, presupuesto total concedido 74.867 euros con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. Ha beneficiado a 14 mujeres.
 - o En 2021, presupuesto total concedido 105.749 euros con cargo a los Presupuestos Grles del Estado. Ha beneficiado a 17 mujeres.
 - o En 2022, presupuesto total concedido 56.492 euros con cargo a los Presupuestos Grles del Estado. Ha beneficiado a 7 mujeres.

- **Ayudas de solidaridad**, a mujeres víctimas de violencia de género, que sufren secuelas, lesiones o daños graves como consecuencia de la violencia de género. Son ayudas compatibles con indemnizaciones, prestaciones por incapacidad u otras.

La cuantía es un pago único de menos de 3 meses del SMI y no más de 20 SMI

- o En 2020, presupuesto total concedido 48.450 euros. Ha beneficiado a 6 mujeres.
- o En 2021, presupuesto total concedido 34.3200 euros. Ha beneficiado a 3 mujeres.
- o En 2022, presupuesto total concedido 54.000 euros. Ha beneficiado a 8 mujeres.

- **Ayudas para la autonomía de mujeres residentes en recursos de acogida.** Se conceden a la salida del recurso de acogida, finalizado el Plan de Intervención Individualizado, si la mujer precisa ayuda socioeconómica para facilitar el acceso a una vida autónoma e independiente.

Consiste en un pago único hasta 1.000€ para primera necesidad. 300€ (máximo durante 12 meses), más 60€ mes por cada descendiente a su cargo

- o En 2020, presupuesto total concedido 125.260 euros. Ha beneficiado a 36 mujeres.
- o En 2021, presupuesto total concedido 125.845 euros. Ha beneficiado a 45 mujeres.
- o En 2022, presupuesto total concedido 112.397 euros. Ha beneficiado a 39 mujeres.

- **Becas Leonor Serrano Pablo**, convocadas en el año 2020 por Resolución de 06/02/2020 del I.M. de Castilla-La Mancha, conforme a las Bases reguladoras aprobadas por Orden 78/2019 de 22 de mayo, de la Vicepresidencia Primera. Destinadas a sufragar gastos de matrícula de estudios universitarios en universidades públicas en el territorio nacional a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas/os, en las modalidades de gastos de matrícula, hasta 2.000€ y becas estímulo 1.000€.
 - o En 2020, presupuesto total concedido 20.375 euros. Ha beneficiado a 11 mujeres y 7 hombres.

- En 2021, presupuesto total concedido 28.139 euros. Ha beneficiado a 24 mujeres y 4 hombres.
- En 2022, presupuesto total concedido 34.853 euros. Ha beneficiado a 21 mujeres y 9 hombres.

Por último, no podemos dejar de mencionar las **ayudas a menores en situación de orfandad como consecuencia de la violencia de género y a familiares en situación de dependencia de la mujer víctima mortal como consecuencia de la violencia de género**, creadas mediante Decreto 44/2019, de 21 de mayo de 2019, por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión directa de dichas ayudas. Se conceden por un año renovable hasta cumplir los 18 años.

La cuantía consiste en 4.000€ anuales si el asesinato ha sido cometido por el padre. 2.000€ si ha sido provocado por pareja de la madre.

- En 2020, presupuesto total disponible 70.000 euros con fondos de Pacto de Estado.
- Ha beneficiado a 18 menores, 11 niños y 7 niñas. Presupuesto total gastado 56.000€.
- En 2021, presupuesto total gastado 56.000€. Ha beneficiado a 18 menores, 11 niños y 7 niñas.
- En 2022, presupuesto total gastado 34.853€. Ha beneficiado a 30 menores, 9 niños y 21 niñas.

Además, y como una manifestación importante de la violencia ejercida contra las mujeres, se ha de dejar constancia de las actuaciones y ayudas desarrolladas por el I.M. respecto de la **mutilación genital femenina**.

En esta materia el Instituto cuenta con una línea de subvenciones destinadas a la realización de proyectos en Castilla-La Mancha, que tengan como objetivo la toma de conciencia de mujeres y hombres sobre la forma de violencia de género que supone la mutilación genital femenina. Siendo subvencionables proyectos de sensibilización y prevención dirigidos a los colectivos implicados, sobre las consecuencias para la salud; proyectos de mediación vecinal, que fomenten la comunicación intercultural; proyectos dirigidos al profesorado y otros miembros de la comunidad educativa, al objeto de sensibilizar, informar y formar para actuar en situaciones de riesgo, y proyectos de atención directa, dirigidos a víctimas de mutilación genital femenina y a la población de riesgo.

Estas ayudas van dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, en el año 2020 se beneficiaron 5 entidades por una cuantía total de 54.096,03€, en el año 2021 se beneficiaron 4 entidades por una cuantía total de 41.409,90 y en el año 2022 fueron 5 las entidades beneficiadas por una cuantía total de 48.246,04€

Y también se han impartido talleres formativos de sensibilización en el ámbito educativo en prevención de la mutilación genital femenina en nuestra región.

Buen ejemplo de ello lo constituye la firma del **Protocolo para la Prevención de la Mutilación Genital Femenina en Castilla-La Mancha**, coordinado por el I.M. y fruto de un

acuerdo interinstitucional en el que las Consejerías de Bienestar Social, Sanidad, Educación y el I.M. de Castilla-La Mancha, comprometiéndose a llevar a cabo las actuaciones de formación, prevención y sensibilización necesarias sobre la mutilación genital femenina.

El protocolo que entró en vigor en el año 2017, tiene como objetivo general prevenir la práctica de la mutilación genital femenina (en adelante se denominará MGF) proporcionando orientación en la identificación de la población de riesgo a las y los profesionales que intervienen frente a este tipo de violencia de género a fin de evitar que se practique la MGF en niñas que viven en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha, sin dejar de prestar atención a las mujeres que hayan sido víctimas de esta práctica.

Para un conocimiento exhaustivo de las actuaciones y medidas realizadas en materia específica de violencia de género, recordamos que anualmente se elabora la memoria informe sobre violencia de género (<https://institutomujer.castillalamancha.es/centro-de-documentacion/publicaciones/documentacion-oficial/informe-violencia-genero>).

Por tanto, se constata así, mediante lo expuesto, el compromiso y la ampliación de medidas y recursos por parte del I.M. de Castilla-La Mancha en la lucha contra la violencia, reforzándose la asistencia a las víctimas, así como a sus hijos e hijas, incrementando considerablemente en este periodo las actuaciones orientadas a la prevención, particularmente entre adolescentes y jóvenes, y las campañas de sensibilización para su erradicación, así como de concienciación en torno a la situación en la que se encuentran las víctimas de trata.

Por tanto, las actuaciones van en distintas direcciones y de un modo transversal, e interdisciplinar con la firme determinación de lograr, de un lado, producir un cambio social en valores sociales que redunden en unas relaciones entre hombres y mujeres más igualitarias a través de políticas de igualdad y, de otro, intervenir de manera integral y específica con las mujeres que están expuestas a los diferentes tipos de violencia de género.

Artículo 21. Derecho a la protección de la salud con perspectiva de género

En relación a la ejecución de este artículo, destacar que desde el Instituto de la Mujer, en 2021, se celebró la **VIII Escuela de Pensamiento Feminista**, con la denominación “**La revolución de la medicina en el siglo XXI: sexo, género y medicina personalizada**”, en colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares, SESCAM, Consejería de Sanidad de la JCCM y la Universidad de Castilla-La Mancha, donde se abordaron diferentes temáticas ya relatadas e:

- El mainstreaming de género en las políticas de salud, a cargo de Rosa M^a López Rodríguez. Directora de Programas del Observatorio de Salud de las Mujeres. Dirección General de Salud Pública. Ministerio de Sanidad.

- Diferencias según sexo en la morbilidad: diferencias biológicas entre hombres y mujeres en enfermedades de alta prevalencia, a cargo de M^a Teresa Ruíz Cantero. Catedrática de Medicina Preventiva y Salud Pública de la Universidad de Alicante. Investigadora del Grupo de Determinantes Sociales de la Salud.
- Análisis histórico de la enfermedad en las mujeres. la salud de las mujeres a lo largo de la historia, a cargo de M^a Dolores Ruiz Berdún. Profesora Titular del Área de Historia de la Ciencia, Departamento de Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales, Universidad de Alcalá.
- La enfermedad crónica en las mujeres ¿por qué el diagnóstico tarda el doble que en hombres? a cargo de Eva M^a Galán Moya. Investigadora Distinguida. Universidad de Castilla-La Mancha. Centro regional inv. biomédicas (CRIB) y Facultad de Enfermería de Albacete.
- La enfermedad social de las mujeres: signos y síntomas, a cargo de M^a Idoia Ugarte Gurrutxaga. Enfermera y Dra. en Antropología Social y Cultural. CO-IP del Grupo de Investigación en Enfermería, Dolor y Cuidados (ENDOCU) Universidad de Castilla-La Mancha.
- Incorporación de la perspectiva de género en la formación de las ciencias de la salud: una asignatura pendiente, a cargo de M^a Ángeles Rodríguez Arenas. Científica Titular de OPI. Escuela Nacional de Sanidad. Instituto de Salud Carlos III.
- Los obstáculos de la carrera investigadora: perspectiva de una científica, a cargo de Juliana M. Rosa. Investigadora Ramón y Cajal; Codirectora del Grupo de Neurofisiología y circuitos neuronales. Hospital Nacional de Parapléjicos de Toledo.
- La perspectiva de género en la humanización de la asistencia sanitaria. Situación en CLM, a cargo de Rodrigo Gutiérrez Fernández. Exdirector general de Ordenación Profesional del Ministerio de Sanidad. Jefe de Servicio de Programas de Humanización de la Consejería de Sanidad de Castilla -La Mancha.

Artículo 22. Derechos sociales básicos con perspectiva de género

En relación con este artículo destacar las **Ayudas para la promoción de la igualdad de género**, destinadas a la promoción de la igualdad a través de proyectos destinados a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, impulsando el movimiento asociativo. Dirigidas a entidades que no sean exclusivamente de mujeres y tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de género y conste así en sus Estatutos.

Artículo 23. Derecho a la vivienda

La ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha reconoce en su **artículo 23** el deber de la administración regional de garantizar el derecho preferente en la adjudicación de viviendas de promoción pública en régimen de alquiler o propiedad, a las mujeres de Castilla-La Mancha que se hallen en circunstancias de especial vulnerabilidad o exclusión social, como pueden ser las mujeres víctimas de violencia de género, para lo que el I.M. cuenta con ayudas en especie para el alquiler de **viviendas tuteladas** cuando finaliza la intervención en el recurso de acogida (desarrollado en el art.20 del presente informe).

Artículo 24. Derechos de las mujeres que viven en el medio rural

La ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha reconoce en **su artículo 24** establece el deber de las Administraciones Públicas garantizar el derecho a la formación y el acceso a los equipamientos a las mujeres que viven en entornos rurales, así como la promoción de servicios para la conciliación y la corresponsabilidad. Para ello, desde el I.M. se han llevado a cabo diferentes actuaciones.

Para la promoción de servicios para la conciliación y la corresponsabilidad, desde el **Plan Corresponsables** se ha realizado una importante gestión en el que han participado 784 municipios de menos de 5.000 habitantes y se han beneficiado 89.798 menores de 16 años.

Dentro de las actuaciones dirigidas al conjunto de la población a favor de la igualdad de género, se encuentra la organización y celebración del **acto institucional Día de las Mujeres Rurales en CLM** que ofrece el reconocimiento del papel que desempeñan las mujeres en el medio rural, de su contribución económica y social, la superación de roles y estereotipos de género, en cada una de las provincias de la región. De manera paralela se realizan una serie de actividades en torno a estas fechas por parte de los Centros de la Mujer que proporcionan un relieve y promoción de mujeres emprendedoras en diferentes sectores.

Campaña día internacional de las mujeres rurales, realizada en los años 2020, 2021 y 2022 a través de publicaciones en prensa, redes sociales y en radio y televisiones locales. También se realizó un **acuerdo de colaboración entre I.M. y la Diputación de Toledo**, para la estrategia de igualdad en el periodo 2019-2021 (promoción de la igualdad, incidiendo especialmente en los municipios con menos de 5.000 habitantes).

Impulso y fomento de los **Consejos Locales de Igualdad o de la Mujer** que trabaja por la igualdad y la lucha contra la violencia de género en el medio rural, mediante ayudas anuales en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de proyectos impulsados por los consejos locales que favorezcan la participación, empoderamiento y toma de decisiones de las mujeres.

- En 2020, presupuesto total concedido 28.000 euros. Ha beneficiado a 22 entidades.
- En 2021, presupuesto total concedido 28.000 euros. Ha beneficiado a 20 entidades.
- En 2022, presupuesto total concedido 27.904 euros. Ha beneficiado a 18 entidades.

Se ha desarrollado para este periodo el Programa denominado **Prevención de la violencia de género en mujeres de ámbito rural**, mediante la línea de subvención de disminución de las discriminaciones múltiples, con la finalidad de formar a mujeres del ámbito rural en igualdad y prevención de violencia machista, a través de talleres en los que adquieran conocimientos y herramientas que les permitan prevenir y actuar frente a la violencia de género. Tomar conciencia de las desigualdades y discriminaciones cruzadas que sufren las mujeres en general, y específicamente en el medio rural, identificar diferentes tipos de violencia de género así como, actitudes y comportamientos de machismo invisibilizado, identificar las características específicas de la violencia de género en el medio rural y sus consecuencias sobre las mujeres que la padecen, las creencias más comunes sobre la violencia de género arraigadas en la sociedad rural y conocer los servicios para la atención a las víctimas de violencia de género, y los recursos que existen en su zona.

El número total de beneficiarias del programa han sido 105 mujeres de toda la región residentes en el medio rural, de las cuales un 4%, menores de 25 años, un 24% con edades comprendidas entre 25-45 años y un 72% mujeres mayores de 45 años. Ha contado con un presupuesto total de 8.450 euros.

Ayudas para fomentar el asociacionismo de mujeres, para la realización de proyectos para promover la igualdad real, fomentando la participación social de las mujeres y el trabajo en red. Dirigidas a asociaciones de mujeres que tengan como objetivo promover la igualdad real entre mujeres y hombres, la mayoría de las cuales operan en el ámbito rural.

- En 2020, presupuesto total concedido 167.775 euros. Ha beneficiado a 112 entidades
- En 2021, presupuesto total concedido 254.037 euros. Ha beneficiado a 148 entidades
- En 2022, presupuesto total concedido 212.000 euros. Ha beneficiado a 136 entidades

La elaboración, publicación y difusión de una **Guía de buenas prácticas** de transversalización de la perspectiva de género en los **ámbitos de la agricultura, el agua y el desarrollo rural**.

Celebración de **Feria de Mujeres Emprendedoras**, pretende ser un impulso de la autonomía económica de las mujeres rurales, vía promoción y apoyo al cooperativismo en el entorno rural.

Por último, es necesario recalcar que la red constituida por más de 80 **centros de la Mujer**, implantados en toda la región, garantiza facilitando la atención cercana y próxima a todas las mujeres de la región.

Artículo 25. Derechos de las mujeres jóvenes

Este artículo se ha desarrollado a través de la implementación de medidas que van desde la elaboración de estudios de investigación a proyectos de sensibilización, información y capacitación sobre derechos y asesoramiento sobre los mismos.

Se han realizado estudios muy significativos en la línea de ayudas a la investigación en relación a las **brechas existentes en relación a las carreras STEM**. Se dispone de información muy relevante al respecto sobre Castilla La Mancha, en las siguientes investigaciones:

- Brecha de datos en STEM, TIC y Medios de Comunicación en Castilla-La Mancha.
- Castellanomanchegas en la Ciencia, 2022: representación y posicionamiento de las jóvenes en el espacio educativo científico-tecnológico.
- Análisis de la brecha de género en las carreras STEM de la Universidad de Castilla-La Mancha, situación actual e influencia en el desarrollo socioeconómico de la región.

En la **línea de ayudas a la investigación**, se aprobó un proyecto denominado **Impacto de la pornografía en la sexualidad de las personas jóvenes de Castilla La Mancha**. El objetivo general era conocer el impacto real de la pornografía en la sexualidad y las vivencias de las personas jóvenes de Castilla-La Mancha. Y los objetivos específicos conocer y analizar la percepción y las actitudes ante la misma; el impacto de la pornografía en las vivencias respecto a su imagen corporal y autoestima, sus vivencias eróticas, los roles de género, respecto a las actitudes y comportamientos violentos por parte de los varones y en el marco de la violencia de género; e incidir en la importancia de la educación sexual como única respuesta al impacto de la pornografía.

En la **línea de promoción de fines y valores del Instituto de la Mujer**, se ha realizado una intervención clave y contundente en el desarrollo de proyectos que empoderan a las jóvenes, promueven las relaciones igualitarias, las previene de determinados tipos de violencia, especialmente las agresiones sexuales o la violencia digital, entre otras. Aquí, en este apartado, no aparece la destacada apuesta de formación que se ha dado a jóvenes a través de la educación formal en secundaria (ver Título II educación). Aquí indicamos algunos de los proyectos desarrollados para este periodo:

- **Igualdad es no violencia**. Proyecto dirigido a sensibilizar y prevenir la violencia de género a menores y profesionales de los centros de protección de menores y medio abierto de la región. Incidiendo en mayores de 14 años en las nuevas formas de violencia cómo la violencia de género digital, acoso, abuso y violación en cita.

Se han realizado 50 actuaciones con menores y 4 cursos online para profesionales. Personas beneficiarias directas: 250 mujeres y 286 hombres. Con un impacto indirecto

a través de redes sociales de 375 mujeres y 414 hombres El presupuesto total concedido es de 72.267 euros.

- **Talleres virtuales formativos para ser agentes de cambio en las desigualdades relacionadas con las agresiones sexuales en CLM.** El objetivo de estos talleres ha sido concienciar a la población joven sobre el riesgo de determinadas maneras de acoso en el contexto de ocio normalizados en la actualidad, ofreciendo conocimiento sobre diferentes situaciones de las violencias sexuales y orientando en la erradicación de las violencias sexuales en las zonas de ocio. Se han realizado 50 talleres de 1,5 horas en diferentes centros y asociaciones de la región. Las personas beneficiarias directas han sido 455 mujeres y 583 hombres. El impacto en redes sociales ha sido de más de 800 personas.
- **Son tuyos, defiéndelos. Escuela sobre derechos sexuales para mujeres jóvenes.** Este proyecto ha pretendido contribuir a fortalecer la capacidad de las mujeres jóvenes para reivindicar los derechos sexuales y reproductivos, exigir su garantía y denunciar su vulneración. Se han realizado talleres de formación presencial y on line, proyectos multiplicadores poniendo el interés en las personas participantes convirtiéndose en líderes del cambio, una campaña de sensibilización “Muévete por tus derechos” y 4 encuentros on line con personas expertas.

Las personas participantes han sido las siguientes en las diferentes actuaciones: En la Escuela de formación presencial han participado 116 mujeres. En los encuentros on line, 287 mujeres. En la Escuela de formación on line, participaron 127 mujeres y 14 hombres. Alcance indirecto de proyectos multiplicadores a 350 personas.

- **Redes sociales con criterio: desengáñate, desengánchate.** Campaña de sensibilización dirigida a población joven de Castilla la Mancha, utilizando preferentemente las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de promover discursos e imágenes en las redes sociales que contribuyan a prevenir los casos de violencia en las redes sociales: el sexting, el grooming; y preparen frente a la prevención de otras situaciones de riesgo relacionadas con la explotación sexual: sexcarmen, chats eróticos, sugardating o escort.

Se han desarrollado contenidos para Instagram y tiktok con la siguiente finalidad de crear nuevos referentes, desenmascarar la objetualización de las mujeres, las consecuencias de la hipersexualización, la pornografía y la prostitución.

En Instagram se han realizado 15 stories/semana y 3 publicaciones/semana con un resultado de 709 likes, 77969 visualizaciones y 629 seguidores. En TikTok se han realizado 3 videos feed/semana y 3 stories/semana con un resultado de 440 likes, 13.257 visualizaciones y 79 seguidores

- **Espacio propio.** Este proyecto ha pretendido promover comportamientos no sexistas para crear una sociedad más justa y equitativa, favoreciendo actitudes de respeto, fomentando relaciones que eliminen la violencia de género y la igualdad entre mujeres y hombres.

Las actuaciones realizadas han sido, entre otras, Talleres población infantil y adolescente (han participado 879 hombres y 816 mujeres), Acciones de sensibilización para población infantil, adolescente y joven (han participado 448 hombres y 539 mujeres), Recreos igualitarios (1.001 hombres y 1.449 mujeres), Taller de deconstrucción (han participado 100 hombres), Espacio de sororidad (han participado 111 mujeres), Talleres para agentes socializadores y de cambio (han participado 76 hombres y 112 mujeres), Jornada feminista para agentes socializadores (han participado 20 hombres y 60 mujeres), Campañas para la población general (han participado 579 hombres y 961 mujeres), Exposición “Igualdad de género en Perspectiva” (se ha expuesto en 9 espacios y ha sido vista por 10.445 mujeres y 851 hombres), Píldoras de conocimiento (577 mujeres y 308 hombres), etc. Ha contado con un presupuesto total de 55.224 euros.

- **Conéctate con cabeza. Proyecto de prevención de la violencia sexual y de género a través de internet,** proyecto de prevención de la violencia sexual y de género a través de internet, dirigido prioritariamente a la capacitación de mujeres y hombres adolescentes, así como al empoderamiento de aquéllas, especialmente en el caso de mujeres especialmente vulnerables como son las mujeres jóvenes. Este trabajo se complementa con la formación de familias y profesionales que trabajan de forma directa con personas jóvenes y adolescentes. Así mismo, el proyecto incluye otras actividades educativas, dirigidas a mujeres adultas, poniendo especial atención a mujeres del ámbito rural, así como acciones de sensibilización y un servicio de asesoramiento anónimo específico a mujeres. Este proyecto se ha llevado a cabo en dos anualidades.

Las personas beneficiarias directas del proyecto en 2020 han sido, en los Talleres para personas jóvenes (han participado 327 mujeres y 284 hombres), en los Talleres para población adulta (han participado 264 mujeres y 86 hombres), se ha realizado Asesoramiento personal a 137 mujeres, y se ha ofrecido formación a profesionales (79 mujeres y 11 hombres).

Las personas beneficiarias directas del proyecto en 2022 han sido, en los Talleres para personas jóvenes (han participado 323 mujeres y 345 hombres), en los Talleres para población adulta (han participado 198 mujeres y 20 hombres), se ha realizado Asesoramiento personal a 114 mujeres, se ha ofrecido formación a profesionales (86 mujeres y 14 hombres) y una campaña de sensibilización a través de página web y redes sociales donde se han publicado 9 post con un alcance de 1000 personas.

Por último, destacamos especialmente en este apartado la **Campaña Sin un Sí, es NO**, dirigida a la ciudadanía castellano-manchega, en especial a la población joven, con el obje-

tivo de promover una conciencia social que permita el rechazo a toda conducta de no respeto hacia las mujeres y prevenir la violencia sexual. Realizada en los años 2020, 2021 y 2022 a través de talleres de sensibilización y concienciación y, publicaciones en prensa y redes sociales, páginas web de información general regionales y locales y en radio y televisiones locales.

Artículo 28. Derechos de las mujeres con diferentes discapacidades

Dentro de las entidades subvencionadas por **proyectos de investigación**, el proyecto de **Violencia de Género en Mujeres con Discapacidad de Castilla La Mancha**, que tenía como objetivo general es conocer el porcentaje de mujeres con discapacidad residentes en Castilla la Mancha que han sufrido o sufren algún tipo de violencia, estudiando sus condiciones de vida, y observando los posibles tipos y formas en que se concreta la violencia que sufren. Y pretendía averiguar si la discapacidad tiene una especial incidencia en la aparición de la violencia, y si puede generar diferencias en las manifestaciones que presenta este grupo en relación con la población general de mujeres. Para ello, se analizaron los distintos contextos sobre los que las mujeres con discapacidad de Castilla La Mancha – sufren violencia, en especial violencia sexual y se identificaron líneas de intervención que mejoren la calidad de vida del colectivo.

La discapacidad se configura como el principal factor generador de discriminación en las mujeres con discapacidad. El hecho de poseer discapacidad es incluso más determinante que el de ser mujer: 2 de cada 3 mujeres (66,7%) se han sentido discriminadas por su discapacidad, una percepción que disminuye notablemente cuando el trato desigual reside en el hecho de ser mujer (55,3%).

Mediante Resolución de 18 de octubre de **2022** del IMUJ se concedió una **subvención directa a CERMI CLM para el desarrollo del proyecto “No estás sola”, V Foro Social de Mujeres y Niñas con discapacidad en Albacete**. El Foro Social de mujeres con discapacidad es un espacio de diálogo, encuentro e intercambio de experiencias relevantes vinculadas con la situación de las mujeres con discapacidad. Cada año se realiza en una comunidad autónoma distinta.

El objetivo del V Foro fue constituir un foro común de debate, defensa, acción y toma de decisiones a favor de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias en los distintos ámbitos y esferas sociales, proponiendo medidas de acción positiva, mejorando sus condiciones de vida y superando la múltiple discriminación y su situación de vulnerabilidad. Participaron 188 personas de forma presencial. Fue retransmitido en streaming alcanzándose picos de extensión de 378 personas y un promedio de 191 personas conectadas.

Mediante las **ayudas a la prevención de la discriminación múltiple**, se ha desarrollado un proyecto durante dos anualidades de este periodo, denominado **Prevención de la violencia y el abuso sexual en mujeres con discapacidad intelectual**, combinándose el trabajo directo con mujeres con discapacidad intelectual con el trabajo tanto con profesionales que trabajan con estas mujeres y sus familias, a través de actividades y formaciones en educación sexual. Se han realizado las siguientes actividades:

En 2020, se ha trabajado con 11 entidades y centros de educación especial. Se han realizado intervenciones con mujeres con discapacidad intelectual, mediante 18 talleres, en los que participaron 123 mujeres y 36 contaron con asesoramiento individual. También se realizaron intervenciones con familias, participando 60 familias, mediante 5 cursos de formación. Y por último se han realizado 2 cursos de formación para profesionales, en los que han participado 67 profesionales. El presupuesto total ha sido de 17.925 euros.

En 2021 se ha trabajado con 11 entidades y centros de educación especial. Se han realizado intervenciones con mujeres con discapacidad intelectual, mediante 20 talleres, en los que participaron 137 mujeres y 37 contaron con asesoramiento individual. También se realizaron intervenciones con familias, participando 56 familias, mediante 5 cursos de formación. Y por último se ha realizado curso de formación on line para profesionales, en los que han participado 105 profesionales. El presupuesto total ha sido de 17.925 euros. El coste total del proyecto ha supuesto 17.977 euros.

Otro programa dentro de la línea de **disminución de la discriminación múltiple** ha sido **Prevención de la violencia sexual. Sexualidad y relaciones afectivas en igualdad en mujeres con discapacidad por trastorno de salud mental**, mediante dos cursos programados de formación para prevenir la violencia sexual, formar en relaciones sexuales y afectivas sanas, y mejorar la salud psicosexual de mujeres con trastorno mental, uno dirigido a profesionales y otro a las mujeres con problemas de salud mental grave. Suma el hecho de que dicha discapacidad sea por trastorno mental con lo que se sufre una mayor discriminación por el estigma que rodea a los trastornos mentales, y que un importante número de mujeres participantes, el 63% viven en entornos rurales, lo que supone, en muchas ocasiones, que la violencia sexual sea menos identificada o invisibilizada. En total se ha trabajado con profesionales y usuarias de 24 entidades diferentes de toda Castilla-La Mancha, siendo beneficiarias de la formación un total de 87 personas (38 profesionales y 49 usuarias). Este programa contó con un presupuesto total de 9.075 euros.

Artículo 29. Derechos de las mujeres inmigrantes

El artículo 29 recoge el derecho de las mujeres inmigrantes a obtener información sobre los derechos reconocidos en la legislación española vigente y sobre los recursos sociales existentes en la región, con independencia de su situación administrativa. Para ello se mantienen acciones informativas y de traducción con el objetivo de facilitar el acceso a todos

los recursos y servicios prestados por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, como una **Guía informativa sobre violencia de género** editadas en diferentes idiomas, que facilitan este acceso. Igualmente se tiene a su disposición servicios de teletraducción en los servicios de información y atención a las víctimas de violencia de género (ya desarrollado en el artículo 20).

El IM, a través de la **línea de subvención para disminución de las discriminaciones múltiples** o discriminaciones cruzadas, siendo uno de los colectivos prioritarios de los proyectos que se desarrollan a amparo de esta orden, las mujeres inmigrantes.

Informe global de la situación de las mujeres trabajadoras inmigrantes en Castilla-La Mancha.

Prevención de la violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja en mujeres migrantes en riesgo o situación de exclusión social, durante tres anualidades en este periodo, realizando las siguientes actuaciones:

En 2020, se llevaron a cabo intervenciones individualizadas con mujeres inmigrantes víctimas o potenciales víctimas de violencia de género a manos de sus parejas y/o exparejas, apoyando a un total de 67 mujeres, de las cuales, 14 son casos nuevos, y 53 de seguimiento. También se han desarrollado actuaciones de Capacitación como agentes de cambio social para la prevención de la violencia de género a 71 mujeres. Presupuesto total asignado de 18.000 euros.

En 2021, Se ha intervenido individualmente con 88 mujeres víctimas de violencia de género, mayoritariamente procedentes de países de Latinoamérica, el 34% del total, siendo Colombia nuevamente el país del que más mujeres se atiende. Significativo también es el número de mujeres del Norte de África que apoyamos, gracias a la mediadora intercultural. En concreto se ha intervenido con 29 mujeres marroquíes víctimas confirmadas de violencia de género atendidas entre mayo y diciembre de 2021. Presupuesto total asignado de 17.288 euros.

En 2022, se ha llevado a cabo mediante dos dispositivos de atención individualizada para mujeres migrantes víctimas y/o supervivientes de la violencia de género ubicados en Toledo y Albacete, y de formaciones grupales, en las que han participado 37 mujeres e individuales, en las que han participado 102 mujeres, dirigidas a capacitar a estas mujeres para la prevención de la violencia de género. Presupuesto total asignado de 18.000 euros.

En relación a sus nacionalidades mayoritarias son de Marruecos, y diversos países de Latinoamérica (destacando Colombia y Haití), en las formaciones individualizadas hay más diversidad en cuanto a nacionalidades, destacando las mujeres de diferentes países de Latinoamérica (sobre todo Colombia), seguidas de las mujeres procedentes de Países del Este (Rumanía), para terminar con las del Norte de África (todas marroquíes).

Artículo 30. Derechos de las mujeres prostituidas

Para la protección de este derecho que queda recogido en **el artículo 30** de la ley 12/2010, se han realizado actuaciones de sensibilización y prevención en torno a la trata con fines de explotación sexual, haciendo especial hincapié en la protección de menores.

La crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 no sólo puso en riesgo la salud pública, sino que afectó duramente a las personas más vulnerables como son las mujeres en contextos de prostitución y/o víctimas de trata con fines de explotación sexual, las restricciones de movilidad, el cierre de locales etc., hizo que muchas de estas mujeres perdiesen su lugar de residencia no pudiendo garantizar la cobertura de sus necesidades básicas.

Atendiendo al Real Decreto-Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, la Consejería de Igualdad, aprobó la **concesión de subvenciones directas para la atención a mujeres en contextos de prostitución y/o víctimas de trata con fines de explotación sexual, que se encuentren en circunstancias de extrema necesidad ocasionada por la crisis del COVID-19, por Decreto 21/2020, de 10 de junio.**

En 2020, se concedió un presupuesto total de 326.212,98.

Anualmente se mantiene la línea de subvención de **ayudas para la prevención de la trata y la explotación sexual** para la realización de proyectos que tengan por objeto el sensibilizar y prevenir la trata de mujeres y niñas con fines y la explotación sexuales. Son entidades beneficiarias las federaciones o asociaciones de mujeres y entidades sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos dirigidos a la realización de programas dirigidos a la prevención del consumo de prostitución entre la juventud, al tratamiento o divulgación de la prostitución y la explotación sexual como una manifestación de la violencia contra las mujeres.

Durante los años que abarca este informe se han aprobado 19 subvenciones por un importe total de 180.900 €, desde donde se aborda esta lacra que forma parte de la violencias de género, desde diferentes momentos, así en el ámbito preventivo se han realizado diferente programas dirigidos a jóvenes o a la población general para fomentar tolerancia cero; desde la formación y sensibilización se ha intervenido con diferentes colectivos como profesionales de recursos públicos y privados, colegios profesionales, profesionales especializados que intervienen con mujeres víctimas de violencia de género, etc. Y por supuesto, la intervención directa con mujeres víctimas de trata y explotación sexual en relación a su salud sexual y reproductiva, asesoramiento legal, detección y atención psicosocial integral, etc.

A través de la línea de **ayudas a la disminución de las discriminaciones múltiples**, se ha querido llegar a las mujeres prostituidas, que durante dos anualidades les ha permitido disponer de un programa específico denominado **“Asesoramiento jurídico y legal para mujeres que ejercen la prostitución, víctimas de trata o explotación sexual en Castilla-La Mancha”**, tiene como finalidad prestar asesoramiento jurídico y legal a las mujeres

en contextos de prostitución en Castilla-La Mancha, así como a víctimas de trata o explotación sexual, con el fin de mitigar los factores que les llevan a una situación de vulnerabilidad y desigualdad, que es el objetivo previsto a conseguir con esta actuación.

Durante el 2021, los lugares donde se ha llevado a cabo son 283 en total, distribuidos de la siguiente manera: 75 Clubes, 195 pisos, 11 casas y 2 lugares de calle. La provincia donde más mujeres se han atendido es la de Toledo con 32% del total de las personas participantes en el proyecto, seguida de la provincia de Ciudad Real con un 28,5% de las usuarias.

Durante el desarrollo del proyecto se ha intervenido con 1.072 mujeres (94,1% mujeres y 5,9% mujeres transexuales), de las cuales 997 han asistido al taller jurídico impartido por la abogada, siendo que 628 mujeres han mantenido una entrevista personal para realizar algún tipo de consulta o demanda.

De las demandas realizadas, se ha producido un seguimiento íntegro de las mismas, siendo en su totalidad asesoradas, gestionadas, acompañadas o derivadas a algún recurso especializado.

En 2022, durante el desarrollo de la actuación se ha intervenido con 1159 mujeres.

También se han realizado jornadas y talleres formativos con el fin de dar visibilidad a esta grave situación durante este periodo como las “**Jornadas anuales de Prostitución y Trata de personas con fines de explotación sexual**”, en la Universidad de Castilla-La Mancha.

Se ha colaborado con una **campaña publicitaria** en medios para sensibilizar a la opinión pública castellano-manchega contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y contribuir a eliminar la tolerancia social frente a esta forma extrema de violencia de género.

Por último, se ha querido visibilizar este problema a través de la celebración de actos institucionales en el **Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños el 23 de septiembre** de cada año.

6.3 TITULO II. MEDIDAS ACTIVAS PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

A continuación, se detalla el grado de cumplimiento de los derechos recogidos en el Título II de la Ley 12/2010 durante el período comprendido entre 2020-2022.

CAPÍTULO I. Igualdad de trato y oportunidades en la educación

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha concibe la educación como la piedra angular para el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, debido a su potencial para producir transformaciones estructurales en lo que respecta a las desigualdades y discriminaciones de género.

En este bloque se recogen las medidas orientadas a la incorporación del enfoque de género de manera transversal en todos los niveles de actuación en materia educativa.

La primera sección de este título remite a la educación no universitaria. Concretamente **el artículo 31**, desde el I.M. de Castilla-La Mancha se hace especial hincapié en la prevención en el ámbito educativo ya que se considera que fomentar en la escuela valores como la no violencia, la igualdad y el respeto mutuo es trascendental a la hora de erradicar de la sociedad la violencia contra las mujeres, y ayudan a desterrar el modelo patriarcal hasta ahora existente.

Las actividades de prevención en el ámbito educativo incluyen jornadas y talleres dirigidos al alumnado, profesorado y a las asociaciones de madres y padres de las/os alumnas/os de los centros educativos. La formación de docentes va encaminada a proporcionarles herramientas con las que enseñar a las niñas, niños y jóvenes el respeto por los derechos y habilidades sociales para la resolución pacífica de conflictos para prevenir y erradicar la violencia. En los programas específicos dirigidos a las chicas y chicos, se pretende transmitir un modelo de convivencia en el que prime la igualdad en sus relaciones de pareja y romper los estereotipos y actitudes machistas existentes en la sociedad. En estas actividades también se trabaja el empoderamiento de las adolescentes, encaminadas a poner en valor y fortalecer su libertad para actuar, su capacidad para decidir y sus modos de relacionarse y de ejercer el poder.

Desde la línea de **promoción de fines y valores del I.M. de Castilla La Mancha**, se realiza una gran contribución al fomento de los valores que promocionan las relaciones igualitarias y libres de violencia de género en el contexto educativo, prueba de ello, son algunos de los programas que exponemos a continuación para este periodo.

- En 2020, se implementó el proyecto **Camino hacia la igualdad ¿Me acompañas?** Campaña de sensibilización y prevención de la violencia de género a través de un aula móvil montada en un tráiler que ha recorrido Castilla-La Mancha, con especial atención a las zonas rurales. El aula ha estado dividida en varias zonas: audiovisual, exposición, interactiva de juegos, escape room, cuenta cuentos y cineforum. Se ha llegado a 25 localidades de la región permaneciendo 8 horas en cada municipio donde se han realizado actividades con los centros educativos, pequeños grupos concentrados y público en general.

Las personas beneficiarias directas del proyecto según las diferentes actuaciones han sido: 2.344 niñas y 2.024 niños, en 50 sesiones de cuentacuentos; 1.576 hombres y 1.604 mujeres, en 48 sesiones de Escape Room; 196 mujeres y 353 hombres, en 25 sesiones de videoforum; 673 mujeres y 353 hombres, con el Aula abierta para público general.

- **Creciendo libres.** Talleres para la sensibilización en igualdad, no discriminación por razones de sexo/género y prevención de la violencia de género dirigido al alumnado de

primaria y secundaria. Se han realizado 258 talleres en toda la región con 2.265 mujeres y 2.314 hombres participantes. Presupuesto total invertido de 45.070 euros.

- **Quierebien.** Proyecto para el fomento de relaciones positivas entre parejas de adolescentes y jóvenes y la prevención de la violencia de género. Ha tenido dos anualidades, en 2020, las actuaciones realizadas han sido: Talleres educativos, en 27 centros educativos dirigido al alumnado de ESO, Bachillerato y Formación Profesional Básica, participando un total de 795 hombres y 799 mujeres. Actividades en redes sociales, el Festival “La música amansa a las fieras”. Los y las artistas actuaron desde una sala en directo y retransmitido en streaming en plena pandemia, con 1988 visualizaciones. Presupuesto total invertido de 30.984 euros.

En 2022, las actuaciones realizadas han sido: Talleres educativos, en 34 centros educativos dirigido al alumnado de primaria y secundaria, participando un total de 1.609 hombres y 1.716 mujeres. Formación online para profesorado en la que han participado 74 mujeres y 8 hombres. Formación online para familias en la que han participado en la que han participado 188 mujeres y 16 hombres. Se ha realizado el Festival la Música Amansa las fieras en el que han participado 105 mujeres y 45 hombres, con más 1220 reproducciones en redes sociales. Presupuesto total invertido de 32.279 euros.

- **Construyendo nuevas miradas.** Con este proyecto se han desarrollado acciones de sensibilización, prevención e intervención que permitan promover la reflexión sobre las desigualdades de género, la violencia de género, los roles de género y la creación de nuevas masculinidades para la equidad y las relaciones igualitarias, y que permitan generar nuevos modelos y valores de convivencia entre las y los jóvenes de las provincias donde se llevará a cabo.

En 2021, se han realizado las siguientes actuaciones: Talleres en 38 IES de las provincias de Cuenca y Albacete dirigidos al alumnado de diversificación, FP básica, 3º y 4º de la ESO y grados de formación profesional, en los que han participado 444 mujeres y 523 hombres. Se ha elaborado una guía para el profesorado sobre coeducación y nuevas masculinidades. Incluye un presupuesto total de 27.103 euros.

En 2022, se han realizado las siguientes actuaciones: Talleres en 13 IES de las provincias de Toledo y Ciudad Real dirigidos al alumnado de diversificación, FP básica, 3º y 4º de la ESO y grados de formación profesional, en los que han participado 404 mujeres y 490 hombres. 1 taller online para profesorado en el que han participado 20 mujeres y 4 hombres. Se ha diseñado una guía didáctica complementaria para trabajar las habilidades sociales y su relación con la violencia. Incluye un presupuesto total de 26.300 euros.

- **La igualdad de género en perspectiva.** Este proyecto pretende promover comportamientos no sexistas para crear una sociedad más justa y equitativa, favoreciendo acti-

tudes de respeto, fomentando relaciones que eliminen la violencia de género y la igualdad entre mujeres y hombres. Contempla dos líneas de actuación, de sensibilización y capacitación en perspectiva de género para agentes educativos y voluntariado. Las personas beneficiarias directas de este proyecto han sido de 1322 mujeres y 1093 hombres. Incluye un presupuesto total de 48.750 euros.

- **Proyecto #Sónar.** Se ha desarrollado en el medio rural de la Comunidad de Castilla La Mancha, por un equipo interorganizacional, a través de actuaciones de sensibilización para la prevención de ciberviolencia contra la mujer, empoderando a las y los jóvenes, así como a familiares y a la comunidad educativa para lograr una sociedad libre de cualquier tipo de violencia contra la mujer.

En 2021, las actuaciones que se han realizado y el alcance obtenido ha sido el siguiente: 189 Talleres de sensibilización y prevención de ciber violencia, en 71 municipios de ámbito rural, en los que han participado alumnado de primaria (1.353 niñas y 1.531 niños), alumnado de secundaria (989 mujeres y 1.054 hombres), personal docente (45 mujeres y 11 hombres) y familias (120 mujeres y 34 hombres). Se ha invertido un presupuesto total de 59.063 euros.

En 2022, las actuaciones que se han realizado y el alcance obtenido ha sido el siguiente: 294 Talleres de sensibilización y prevención de ciber violencia, en 79 localidades en los que han participado alumnado de primaria (1250 mujeres y 1337 hombres), alumnado de secundaria (1187 mujeres y 1202 hombres), personal docente (39 mujeres y 9 hombres) y familias (61 mujeres y 6 hombres). 195 Talleres de concienciación en materia afectivo sexual, en 34 localidades en los que han participado el alumnado (1.924 mujeres y 2.087 hombres) y familias (15 mujeres y 1 hombre). Y el Proyecto Libres, formación de agentes para la prevención de la violencia de género, en la que han participado 35 mujeres y 27 hombres mediante 4 talleres. Se ha invertido un presupuesto total de 59.000 euros.

- **#Nomegusta – La violencia machista.** Prevención de la violencia machista en la población joven. El objetivo principal de este proyecto ha sido formar en prevención de la violencia de género y las violencias machistas a profesorado de educación secundaria, y sensibilizar a la población joven contra dichas violencias.

En 2022 se han realizado: 10 cursos formativos on line de 20 horas en 10 centros de la región, en los que han participado 450 docentes (77,55% mujeres y 22,45 % hombres). Campaña #Nomegusta, con motivo del 25 de noviembre, con un alumnado participante de 4.000 personas (72% mujeres y 28% hombres). Incluye diversos materiales elaborados ex profeso: 450 cuadernos para la igualdad distribuidos entre profesorado, 3.000 trípticos, 3000 marcapáginas, 100 carteles, 1.500 pulseras, 1.000 pegatinas, 1.500 chapas. Ha dispuesto de un presupuesto total de 27.250 euros.

- **Educa2iguales.** En 2022, se ha desarrollado acciones de coeducación para la prevención de la violencia de género dirigidas a alumnado, profesorado y personal socioeducativo no docente de Castilla-La Mancha. Se han realizado un total de 380 talleres para la prevención de la violencia de género en 34 centros educativos, 17 centros de primaria y 17 centros de educación secundaria, de 30 municipios de Castilla-La Mancha, con la participación de 3.503 alumnos y 3.470 alumnas. Y un curso on line para profesionales en el que han participado 67 mujeres y 9 hombres. Ha contado con un presupuesto de 59.800 euros.
- **Talleres formativos contra la violencia sexual en Castilla-La Mancha** dicho proyecto plantea acciones educativas que sensibilicen y prevengan de las violencias sexuales entre la población joven, a desarrollar en el entorno educativo mediante la realización de talleres. Se han impartido 75 talleres en toda Castilla-La Mancha, el 40% de ellos en municipios de menos de 5000 habitantes. Dirigidos a alumnado de bachillerato y ciclos formación profesional. En total han participado 734 mujeres y 742 hombres. Llegando el contenido del proyecto a más de 4.500 personas a través de las redes sociales. Incluye un presupuesto total de 29.280 euros.
- **Educad@s en igualdad: educación en igualdad de género y prevención de la violencia de género,** programa dirigido a la psicoeducación sobre el sexismo, la sensibilización sobre la violencia de género y el ciberacoso, la promoción de patrones de relaciones de pareja igualitarios, la educación emocional y la adquisición de habilidades de resolución de conflictos, así como las pautas de actuación ante casos de maltrato, dirigido a personas menores del ámbito educativo y sus familias. Se ha llevado a cabo en 5 centros de educación secundaria de Ciudad Real, organizados en 26 grupos y se han impartido 192 sesiones. La intervención fue con 191 mujeres y 218 hombres adolescentes, y 3 hombres y mujeres del ámbito familiar. Incluye un presupuesto total de 16.095 euros.
- **Proyecto de promoción y sensibilización sobre igualdad de género y violencia de género a través de actividades didácticas para adolescentes.** En este proyecto se realizan acciones formativas dirigida a jóvenes con edades comprendidas entre los 13 y 17 años que se encuentra cursando la etapa de secundaria con el fin de aumentar conocimientos para evitar situaciones de relaciones de poder, relaciones asimétricas entre iguales o evitar relaciones que finalizan en violencia. En las diferentes actividades ha participado el alumnado de 15 centros de la provincia de Ciudad Real, de 6º de primaria, 1º, 2º, 3º y 4º de la ESO y 1º y 2º de Bachillerato. En los talleres formativos han participado 858 mujeres y 897 hombres. En el juego de sensibilización han participado 340 mujeres y 300 hombres. En la charla formativa han participado 676 mujeres y 709 hombres. En la jornada intergeneracional han participado 1507 mujeres y hombres.

También se realiza **sensibilización y prevención** sobre otras manifestaciones de la violencia de género como la **prostitución y la trata** de mujeres con fines de explotación con

el objeto de combatirla y remover los obstáculos para su erradicación ya que es uno de los máximos exponentes de la violencia de género. En el siguiente esquema se recoge un resumen de las actuaciones que se han realizado en el ámbito educativo para este periodo:

- **Talleres formativos de sensibilización y prevención de la trata y la explotación sexual de mujeres y niñas.** Dirigidos a: alumnado de ESO, bachillerato, formación profesional, universitario, profesionales del ámbito sociosanitario y educativo. Han participado 1.635 personas en 2020, 1.184 personas en 2021 y 872 personas de toda la región en 2022.
- **Talleres formativos de sensibilización en el ámbito educativo en prevención de la mutilación genital femenina en CLM.** Dirigidos a alumnado universitario, profesionales del ámbito educativo y sociosanitario. Han participado 424 personas en 2020, 338 personas en 2021 y 10.385 personas en 2022 personas de toda la región.

Especial mención individual requiere el **Centro de documentación y Biblioteca Luisa Sigea**, es un espacio de acceso público libre, ubicado en las instalaciones del I.M. de Castilla-La Mancha, que inició su andadura en mayo de 2007.

A continuación, se presenta un resumen de las actividades realizadas por el Centro de Documentación en este periodo:

Programa de animación a la lectura y sensibilización

- Centro de Interés LGTBI: en 2020 está dotado por 30 monografías, comics y libros infantiles y 10 DVD.
- Centro de Interés Viajero Infantil y Juvenil: se prestó a 11 centros
- Maleta viajera de la Mujer. se prestó a 6 Centros de la Mujer.
- El baúl de los libros viajeros: se prestó a 6 Centros de la Mujer y a 1 CEIP.
- Anaquel de las Lecturas Feministas: se prestó a 58 clubes de lectura.

Recomendaciones literarias

- Recomendaciones semanales: Se han recomendado 203 lecturas para público adulto y público infantil y juvenil en página web y redes sociales del I.M.de CLM.
- Recomendaciones especiales en efemérides: el 8 de marzo, 21 de marzo (Día Mundial de la Poesía), el Día del Libro, 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI), para el verano, 23 de septiembre (Día internacional contra la explotación sexual, trata y tráfico de mujeres, niñas y niños), 28 de septiembre (Día de los derechos sexuales y reproductivos y despenalización del aborto), para el Día de las Niñas (11 de octubre), para el 25 de noviembre y para la Navidad.

Servicio de Préstamo

- La biblioteca ha realizado 4.680 préstamos; 18 interbibliotecarios.
- El préstamo directo a Centros de la Mujer ha sido utilizado por 2 centros.

Exposiciones

- "Mujeres y deporte", se entregó a 6 entidades.
- "Mujeres científicas", se entregó a 6 entidades.
- "Mujeres leyendo", se entregó a 19 entidades.
- "No seas cómplice", se prestó a 1 entidad.

Dentro de la web del IM el Centro de documentación y Biblioteca Luisa Sigea ha recibido 50.666 visitas. 670 personas seguidoras en Facebook. 509 personas seguidoras en twitter. 631 personas seguidoras en instagram.

✓ **Enseñanza universitaria**

Conforme a la Ley 12/2010, en este apartado se propone para la incorporación de la perspectiva de género en las universidades, entre otras medidas, la creación de cátedras así como el mantenimiento de las unidades de género en los centros universitarios, así surge por iniciativa del I.M. **las cátedras de la UA y de CLM**, siendo además un impulso y refuerzo de las propias unidades de igualdad de las Universidades, con parte de la cuantía económica de los convenios firmados con ambas universidades.

El objetivo de las **cátedras de género** es contribuir a la erradicación de la violencia de género y a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como valor superior y el derecho a la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual y/o expresión de género, a través de acciones conjuntas de formación, desarrollo e investigación.

Cátedra de investigación “Isabel Muñoz Caravaca”.

Creada mediante un convenio de colaboración entre el I.M. de CLM y la **Universidad de Alcalá** en el año 2019. La cuantía aportada por el I.M. de Castilla-La Mancha en la anualidad 2020 fue de 15.000 euros, en 2021 y 2022 fue de 20.000 euros.

Durante los años 2019 - 2020 se ejecutaron y elaboraron dos **informes de investigación**:

- **“Igualdad de género entre adolescentes de Castilla-La Mancha”.**
- **“La violencia de género en el derecho internacional, europeo y español. Especial referencia a la legislación castellano-manchega”.**

En el bienio 2020-2021, se desarrollan las siguientes actividades:

- Ejecución del proyecto e **Informe de investigación sobre “El papel de las redes sociales en los procesos de generación y difusión de la igualdad en la población adolescente de Castilla-La Mancha”**.
- Jornada de presentación y difusión de resultados de la investigación.
- **Incorporación de 5 mujeres ilustres Enciclopedia Oliva Sabuco.**
- Elaboración de una **Guía jurídica sobre la legislación en violencia de género.**
- **Exposición “Mujeres artistas españolas. Marionetas de papel”**.

Actividades realizadas en 2022:

- Proyecto y elaboración de **Informe de investigación: "La competencia para educar en igualdad de futuras y futuros docentes de Castilla-La Mancha"**.
- Jornada de difusión de los resultados de la investigación.
- Curso de verano de la Universidad de Alcalá de Henares: **“Poniendo fin a las discriminaciones contra mujeres y niñas”**
- Actividades de difusión: inauguración de placa en Atienza en memoria de Isabel Muñoz Caravaca.
- Exposición **"Siluetas de mujer contra la violencia de género."**

Cátedra de Igualdad de Género y Diversidad "Clara Campoamor". Creada mediante convenio de colaboración entre el I.M. de Castilla La Mancha y la Universidad de Castilla La Mancha, con el fin de propiciar acciones conjuntas de formación, desarrollo e investigación en el ámbito de la promoción de la igualdad de género, la erradicación de la violencia de género y el respeto a la diversidad, beneficiándose ambas partes del resultado de la colaboración de las actividades docentes, investigadoras y de divulgación, se firmó un convenio de colaboración el 11 de noviembre de 2021.

La cuantía aportada por el I.M. de Castilla-La Mancha en la anualidad 2021 fue de 10.000 euros y de 2.000 la UCLM, en 2022 fue de 55.000 euros (financiado por el Ministerio de Igualdad, con fondos finalistas en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género) y de 9.000 euros aportados por la Universidad de Castilla-La Mancha.

Las actuaciones desarrolladas en 2021, se iniciaron con la creación de un logo de la Cátedra, la construcción de una página web como espacio propio e identificativo en la web UCLM, y la adquisición de permisos de edición y publicación de estudios de investigación y difusión de publicaciones en materia de igualdad de género de investigadoras de UCLM.

Las actuaciones desarrolladas en 2022 fueron muy diversas:

Jornadas y seminarios

- Igualdad de Género hoy y mañana. los derechos laborales para todas.
- La mujer es la leche.
- Salud con perspectiva de género: la endometriosis una enfermedad infradiagnosticada.
- Voces feministas en la comunicación del presente.
- Jornada conmemorativa del 25N.
- El alumnado universitario ante la violencia de género.

Cursos celebrados

- "La gestión laboral en la empresa de la brecha salarial y la desigualdad en el mercado de trabajo".
- Curso online: "Habilitación para la implantación de planes y medidas de igualdad en la empresa y en el sector público".

Actividades de investigación

- Publicación de hojas de actualidad de relevancia científica en igualdad y diversidad
- Publicación de libros y guías en materia de igualdad de género.
- Resultados del proyecto SEDA, trabajo discográfico visibilizando el papel de las mujeres en la música, con historias de mujeres de todo el mundo.

Creación del Observatorio de Igualdad de Género, que tiene por finalidad detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en España y en particular en Castilla-La Mancha.

Beca de apoyo y colaboración "Cátedra Clara Campoamor".

Premios a la realización de Trabajos fin de Máster

- Primer Premio: "La visión de profesionales de la salud ante la Mutilación Genital Femenina en CLM: una investigación antropológica".
- Segundo Premio: "Tenderas, rentistas y tratantas: la propiedad femenina en Toledo a través de las respuestas particulares del catastro de ensenada".

Premios a la realización de Trabajos Fin de Grado

- Primer Premio: "Reforma de los delitos sexuales: sumisión y vulnerabilidad química como supuestos de violación".
- Segundo Premio: "La diversidad nos enriquece, la educación nos fortalece".

Desde el I.M. se ha continuado con las realizaciones anuales de la Escuela de Pensamiento Feminista.

En el 2020, la **VII Escuela de Pensamiento Feminista**, denominado "**Feminismo y coeducación para una transformación social**", el 14 de diciembre de 2020, en Ciudad Real, con la colaboración de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Esta edición se presentaba con los objetivos de capacitar en la comprensión de la perspectiva de género; el conocimiento del modelo coeducativo y los principios que lo fundamentan; fomentar el pensamiento crítico sobre patrones culturales y sociales derivados de las asimetrías de género; formar las capacidades que permitan incorporar la perspectiva de género en la comunidad educativa. Ha contado con una asistencia presencial reducida de 27

mujeres y 3 hombres, por situación de COVID-19 y en streaming de 591 mujeres y 60 hombres, e interactuando en redes sociales más de 10.000 personas.

En el 2021, como ya se indicó anteriormente, la **VIII Escuela de Pensamiento Feminista**, con la denominación “**La revolución de la medicina en el siglo XXI: sexo, género y medicina personalizada**”, el 16 de diciembre de 2021, en Guadalajara. Esta edición pretendió implantar un punto para la reflexión y el debate sobre las aportaciones del feminismo a la sociedad, en concreto a las aportaciones y retos en el ámbito de la salud.

En el 2022, la **IX Escuela de Pensamiento Feminista, con la denominación “Feminismo y Arte”**. Tuvo lugar los días 6 y 7 de octubre de 2022 con la colaboración de la Facultad de Bellas Artes de Cuenca. Esta edición estuvo dedicada al ámbito del arte, que ha sido y sigue siendo machista a lo largo de la historia. Por ello, la finalidad de la misma es tomar conciencia de que el arte a lo largo de la historia ha sido patriarcal y misógino, soportando las mujeres artistas durante siglos el ninguneo e invisibilidad de sus obras, buscándose un espacio de revisión de la historia del arte con perspectiva de género y una reflexión y debate sobre las aportaciones de las mujeres en el arte, analizando los elementos que han sustentado a lo largo de la historia y sustentan hoy las desigualdades en el arte, presentes en estos circuitos. Ha contado con una asistencia presencial de 131 mujeres 19 hombres y en streaming de 69 mujeres y 4 hombres.

La configuración, consolidación y promoción del modelo coeducativo sobre el que descansa el principio de igualdad de género se ha llevado a cabo mediante actuaciones de carácter formativo y de sensibilización en torno a la igualdad, la inclusión, así como de prevención de actitudes discriminatorias que pudieran darse en el entorno educativo de la región, tales como **Coeducación en la escuela / la prevención de la violencia de género / prevención de las agresiones sexuales**. Dirigido a alumnado, profesorado y familias de Centros de Educación Primaria e IES de la región. Han participado 26.130 personas en 2020, 23.724 personas en 2021 y 35.658 personas en 2022 personas de toda la región.

También en este periodo se han producido unas **Jornadas universitarias de formación y prevención de las agresiones sexuales dirigidas al alumnado universitario**. Las mismas tuvieron lugar el día 25 de noviembre de 2020. Debido al contexto sanitario se desarrollaron en modalidad online a través de la plataforma Microsoft Teams. Dirigidas al alumnado universitario, con la finalidad de proporcionar al alumnado universitario formación adicional en materia de agresiones sexuales como modalidad específica de la violencia sexual. Participaron tres especialistas (profesorado universitario y profesionales del sector público y privado). La duración fue de 8 horas y pudo convalidarse por 0,5 créditos ECTS de materias optativas. Participaron 200 personas.

VII, VIII y IX Jornadas prostitución y trata de personas con fines de explotación sexual, avanzando en la abolición de la prostitución. El objetivo ha sido profundizar en el abolicionismo como posicionamiento para avanzar hacia una sociedad en la que se erradique la prostitución y la trata de personas con fines de explotación sexual, una sociedad libre de violencia de género. Se han realizado gracias al apoyo y financiación del I.M. de Castilla-

La Mancha, financiado con cargo a los créditos recibidos del Ministerio de Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad.

Con el objetivo de dar a conocer las investigaciones subvencionadas por el I.M. con la finalidad de profundizar en el conocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha incluidas todas las manifestaciones de la violencia de género, haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran las mujeres desde la perspectiva de género, han tenido lugar dos **Jornadas de presentación y difusión de trabajos de investigación subvencionados por parte del I.M. en este periodo**. En las II Jornada de presentación y difusión de trabajos de investigación, se presentaron las siguientes investigaciones, a cargo de 5 entidades y 4 personas físicas:

trabajos de Investigación subvencionados por parte del Instituto de la Mujer.

PROYECTO
Permisos y suspensiones por motivos de conciliación y corresponsabilidad en el empleo público y privado
Impacto COVID-19 en las mujeres dentro del ámbito laboral en Castilla-La Mancha
Estudio sobre violencia de género y discapacidad en CLM
Feminización de la pobreza: impacto del ingreso mínimo vital en las mujeres castellano-manchegas.
La educación familiar en igualdad de género en tiempos de pandemia
Mujeres policías en Castilla-La Mancha
Para mi bien y no para mi daño. Repensar, nombrar y mapear la historia de las brujas y hechiceras castellano-manchegas
COVID-19 y perspectivas para el empleo rural femenino manchego
Impacto del COVID-19 en la educación

(*) Estas subvenciones han estado financiadas por el Ministerio de Igualdad en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

En las III jornada de presentación y difusión de trabajos de investigación, que tuvieron lugar en la Escuela de Administración Regional el día 29/09/2022, se presentaron las siguientes investigaciones:

PROYECTO
Impacto de la pornografía en la sexualidad de las personas jóvenes de Castilla-La Mancha.
Violencia de género en mujeres con discapacidad de Castilla-La Mancha.
Termómetro de igualdad de género en Castilla-La Mancha: evaluación de estereotipos sexistas en el espacio educativo.

32BITS – Experiencias de mujeres en los videojuegos online en Castilla-La Mancha.
Factores de protección de las mujeres rurales frente a la violencia de género.
La manifestación sufragista de 1921.
Las mujeres en el ámbito político municipal de Castilla-La Mancha. De los datos a la acción. De la escasez al futuro.
¿Tomar la palabra?: periodismo, opinión y desigualdades de género en los medios de comunicación de Castilla La Mancha.
Diseño del Observatorio de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación de Castilla-La Mancha.
Diagnóstico territorial y estratégico de la brecha de género en el mercado laboral de Castilla-La Mancha.
La igualdad de género en la clasificación y promoción profesional. Un análisis a partir de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha.

CAPÍTULO II. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo

En el Capítulo II del Título II se recogen un compendio de artículos que hacen referencia a la igualdad de trato y oportunidades en materia de empleo. Se estructura en tres secciones, la primera dirigida a la igualdad y conciliación en las empresas, la segunda al empleo público y la tercera específicamente dedicada al “Distintivo de Excelencia”.

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad es el mejor camino para conseguir una integración plena de las mujeres en la sociedad, en tanto que la autonomía económica constituye el pilar se sustenta la independencia de las mujeres. Y aunque la incorporación de las mujeres al mundo laboral en las últimas décadas resulte un hecho incontestable, esta no ha venido aparejada de transformaciones estructurales que haya logrado aún condiciones de trabajo igualitarias, debido a la tradicional división sexual de las tareas y dedicaciones sociales, donde continúan permeando los roles de género en la distribución de la responsabilidades familiares y domésticas, aún hoy desiguales.

Y dado que los recursos comunitarios de atención y cuidado de personas dependientes son limitados, se hace imprescindible el impulso de medidas para instaurar una nueva cultura de corresponsabilidad que garanticen la efectividad de un reparto más equitativo y equilibrado de las tareas de cuidados entre hombres y mujeres. Es por ello que empleo y corresponsabilidad se relevan como dimensiones prioritarias para el logro de la igualdad efectiva,

como se apuntaba en el desarrollo de los principios generales, y como ya se ha desarrollado en el artículo 19 de esta Ley, en relación al **Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica**, el **Plan Corresponsable**, ha marcado una iniciativa de gran calado en este periodo, al desarrollar actuaciones orientadas a facilitar la corresponsabilidad y conciliación de las familias con hijas e hijos de hasta 14 años inclusive, mediante:

- Creación de empleo de calidad en el sector público en el sector de los cuidados.
- Puesta en marcha de un sistema de habilitación para el reconocimiento de la experiencia laboral formal o no formal en el sector de los cuidados de las y los menores.
- Creación de bolsas de cuidado profesional en el domicilio en el marco de las actuaciones del Plan Corresponsables.

El desarrollo del Plan Corresponsables, se implementa mediante una línea de subvenciones directas a Ayuntamientos y EATIM de la Comunidad Autónoma, financiando actuaciones de cuidados de nueva creación o de ampliación de las ya existentes. En este sentido se financian gastos de personal y otros conceptos complementarios necesarios para estas actuaciones, diferenciando entre la creación de bolsas de cuidados en domicilios o de actuación colectiva a través de ludotecas, campamentos urbanos, aulas matinales... etc. En una segunda línea se establece un procedimiento de reconocimiento de la experiencia formal y no formal en el sector de los cuidados.

En 2021-2022, la población total beneficiaria, referida a las y los menores empadronadas y empadronados en Ayuntamientos y EATIM que han querido adherirse al Plan, se corresponde con 296.447 menores de 303.461 que hay en total en esa franja de edad en Castilla-La Mancha. Se han contabilizado 24.118 menores en las actividades realizadas.

La cantidad máxima asignada es de 15.785.023,60 €. Respecto a la primera línea de subvenciones a las entidades locales para la creación de bolsas de cuidados, con el fin de favorecer la permanencia de familias y jóvenes y fomentar actuaciones de conciliación en el medio rural, se aplica un criterio de acción positiva hacia las zonas despobladas de la Región. Por ello, a todas las entidades locales con menores de entre 0 y 14 años inclusive, se asignó una cuantía mínima que se estableció del siguiente modo: Municipios/Eatim con un/a menor: 2.500 euros. Municipios/Eatim con dos menores: 5.000 euros. Municipios/Eatim con tres menores: 7.500 euros. Municipios/Eatim con cuatro o más menores: 10.000 euros. A dicho importe se le asigna una cuantía proporcional al número de menores dentro de la franja etaria mencionada, con residencia en su localidad.

Respecto a la segunda línea, para la acreditación de experiencia de cuidado no profesional, se otorgaron subvenciones de 150.000 euros a CCOO-CLM y UGT-CLM.

En 2022- 2023 La duración de las actuaciones de cuidados de menores se amplió hasta 16 años (inclusive). La mayor parte de las prestaciones de servicios están teniendo lugar en espacios colectivos habilitados para el cuidado de menores (colegios, escuelas, ludotecas,

bebetecas, pabellones...etc.) en total se han realizado 1.149 actuaciones de servicios colectivos.

En cuanto a los criterios preferentes de acceso al servicio, se indica que en el cuidado de menores de hasta 16 años inclusive tienen carácter prioritario la atención de familias monomarentales/monoparentales, víctimas de violencia de género en todas sus manifestaciones (especialmente cuando tengan que acudir a interponer denuncias, procesos judiciales, citas médicas y terapéuticas, u otros trámites burocráticos), mujeres en situación de desempleo para la realización acciones formativas o búsqueda activa de empleo, mujeres mayores de 45 años o unidades familiares en las que existan otras cargas relacionados con los cuidados.

Las actuaciones de cuidados domiciliarios sólo son 18 de las que han realizado o están realizando los municipios y entidades de ámbito territorial inferior al municipio.

Han sido un total de 19.917 niñas y 19.932 niños que han utilizado el servicio.

Las mujeres empleadas han sido un total de 1.567, de ellas 935 tienen una edad entre 16 años y 30 años, 497 tienen una edad entre 31 años y 45 años, y 135 mujeres que son mayores de 45 años.

Los hombres empleados han sido un total de 312, de ellos 215 tienen una edad entre 16 y 30 años, 65 tienen una edad entre 31 años y 45 años, y 32 hombres que son mayores de 45 años.

En relación a la valoración del proyecto, el 69 por ciento de los Ayuntamientos y EATIM de Castilla-La Mancha consideran con un alto grado de satisfacción que el mismo promueve la corresponsabilidad y conciliación laboral, familiar y personal, así como que ofrece actuaciones que mejoran los servicios de conciliación del municipio. También el 65 por ciento consideran con un grado de satisfacción alto que el proyecto garantiza el acceso de las familias participantes que conforman los grupos prioritarios (1.102 familias han sido monomarentales, 177 monoparentales; 285 familias víctimas de violencia de género; con otras cargas de cuidado, han sido 1.285 familias usuarias) y, el 53 por ciento consideran que el proyecto fomenta la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención de la familia.

También desde el I.M. se han proporcionado incentivos para la elaboración de planes de igualdad en ayuntamientos, empresas y entidades sociales, con el objetivo de realizar transformaciones estructurales necesarias en el ámbito del empleo. Es por ello que se han mantenido en este periodo las **Ayudas destinadas a consejos locales de C-LM** para la realización de proyectos que favorezcan la participación, empoderamiento y toma de decisiones de las mujeres en el ámbito de las políticas municipales.

En este trienio se han mantenido e incrementado las cuantías de las **ayudas a planes estratégicos de igualdad municipales** que favorezcan la disminución de las desigualdades en el ámbito local.

En 2020, se ha concedido un total de 20.000 euros. Ha beneficiado a 3 entidades locales (Ayuntamientos de Albacete, Almansa y Villanueva de los Infantes).

En 2021, se ha concedido un total de 284.000 a cargo de Pacto de Estado y 6.373 euros, con fondos propios. Ha beneficiado a 38 entidades locales.

En 2022, se han concedido 46.139 euros con fondos propios. Ha beneficiado a 6 entidades locales.

Ha constituido, por tanto, una de las principales líneas de actuación del Instituto de la Mujer, haciéndose palpable que es considerado uno de los ejes fundamentales para la articulación políticas públicas en materia de igualdad.

Mediante las **ayudas a la investigación** se han concedido a ayudas a proyectos que abundan en el conocimiento de la situación de mujeres y hombres en relación al ámbito laboral, disponemos del proyecto, **La igualdad de género en la clasificación y promoción profesional. Un análisis a partir de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha.**

Los derechos de conciliación y corresponsabilidad configuran el marco en el que se circunscriben las **medidas de igualdad en materia de empleo** desarrollados en la ley, debiendo por tanto materializarse derechos específicos como los incentivos al empleo a través de planes de igualdad, que requieren de un diagnóstico y análisis de brechas salariales, sistemas de seguimiento y evaluación y cumplimiento de requisitos para su registro. La Ley 12/2010, prevé la realización de una serie de medidas para incentivar el empleo femenino, entre las que se encuentra, en el **artículo 36** la de incentivar la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad negociados con la representación legal del personal, en las empresas de Castilla-La Mancha.

En consonancia con lo expuesto, el I.M. establece medidas a través de las **ayudas destinadas a entidades sin ánimo de lucro de C-LM, para elaborar y poner en marcha por primer vez planes de igualdad** en la propia entidad o empresa, que favorezcan la disminución de las desigualdades en las mismas. Se subvencionan proyectos presentados por entidades locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro.

En 2020, el presupuesto total concedido ha sido de 117.000 euros para 16 planes de igualdad en total.

En 2021, el presupuesto total concedido 304.000 euros para 43 planes de igualdad en total. En 2022, el presupuesto total concedido 192.000 para 24 planes de igualdad.

Se han diseñado herramientas que permitan conocer, diagnosticar brechas de género en el ámbito laboral y para su difusión en los entornos laborales tales como una **Guía de buenas prácticas de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito sectorial de economía, empresas y empleo** y una **Guía para la implantación de políticas de igualdad en las empresas de Castilla-La Mancha.**

Desde el I.M. se han emprendido actuaciones de fomento de la incorporación de las mujeres al tejido empresarial a través del asesoramiento, formación en gestión y liderazgo empresarial, acceso a la financiación, iniciativas de autoempleo que representen oportunidades salariales y laborales en trabajos que se vienen desempeñando con carácter informal, a través de **ayudas para la reducción de brechas generadas en el ámbito laboral**, dirigidas a entidades sin ánimo de lucro y corporaciones de derecho público con sede o delegación permanente en CLM (se ha desarrollado en Derechos al empleo en el artículo 17 del presente informe)

Por Resolución de 30 de septiembre de 2022, del I.M. de Castilla-La Mancha se concedió una subvención directa a la Asociación de desarrollo Cabañeros y Montes Norte “Entreparkes”, para el desarrollo de la **IX Feria de Mujeres empresarias de Castilla-La Mancha** en la localidad de Porzuna (Ciudad Real), los días 14, 15 y 16 de octubre de 2022. Han participado 37 mujeres expositoras y 1.800 mujeres y 200 hombres asistentes como público. El servicio de ludoteca atendió a 39 niñas y 35 niños. Presupuesto total de 59.957,77 €.

En cuanto a los distintivos de excelencia recogidos en el **artículo 45**, la normativa establece que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha reconocerá a empresas y a entidades no pertenecientes al sector público que destaquen en la implantación de medidas de igualdad, de acuerdo con una serie de criterios que establece esta misma ley. Y en este sentido el I.M. convoca anualmente la convocatoria habiéndose reconocido un total de 9 empresas que han sido reconocidas con el **DISTINTIVO DE EXCELENCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO**.

Este Distintivo que es concedido por la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a propuesta del I.M. de Castilla-La Mancha, nace con la finalidad de reconocer públicamente la labor desarrollada por empresas, públicas o privadas, con domicilio fiscal y/o social en la región, a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estimulando así la implantación de políticas igualitarias.

Ser una entidad galardonada con el Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género, conlleva la obligación de mantener las condiciones que motivaron su concesión, en cuanto a los derechos, las empresas y entidades distinguidas, está el uso de la marca con fines publicitarios y en el tráfico comercial, así como su valoración en la adjudicación de los contratos administrativos, en los términos establecidos en el artículo 34.2 y 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

A fecha 31/12/2022, 9 son las empresas de la región que tienen el Distintivo de excelencia.

CAPÍTULO IV. Medios de comunicación e imagen de las mujeres en la publicidad

El capítulo IV recoge los derechos relativos a los medios de comunicación de titularidad pública, los medios subvencionados, así como aquellos en los que participen las Administraciones Públicas castellanomanchegas que velan por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y exenta de estereotipos sexistas, así como de la promoción difundir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. tanto en sus formas audiovisuales como escritas. Sus órganos de administración responderán al principio de participación equilibrada.

Este capítulo hace especial hincapié en la imagen de las mujeres en publicidad, pues se ha revelado tradicionalmente una fuente primordial de estereotipos sexistas y discriminatorios, rechazando en los medios de titularidad pública la publicidad que fomente o promueva la prostitución de mujeres.

En cuanto a la publicidad discriminatoria, la ley legitima al I.M. de Castilla-La Mancha para la interposición de acciones de rectificación y cese de publicidad discriminatoria que cosifique u objetifique los cuerpos de las mujeres.

Continúa vigente el **convenio de colaboración entre Radiotelevisión Autónoma de Castilla-La Mancha y el I.M. de Castilla-La Mancha, firmado el 18 de enero de 2016**, tenía por objeto la colaboración del Ente Público de Radiotelevisión de Castilla-La Mancha con el I.M. de Castilla-La Mancha dentro del marco de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha para la transmisión a la ciudadanía de la región de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, la promoción del conocimiento y la difusión de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y la utilización de un lenguaje no sexista”, para promover una comunicación no sexista, igualitaria e inclusiva.

A la vez que servir de altavoz a las causas que el I.M. promueva, así como de colaborar con los programas para la igualdad de género y los de rechazo y prevención de la violencia machista.

Se creó igualmente, una **Comisión de Seguimiento** con el cometido principal de análisis y seguimiento del convenio suscrito, y de las actividades que se desarrollen al amparo del mismo.

El compromiso del I.M. en relación con el presente convenio es el de asesorar en las actividades de comunicación y en la difusión de las actividades formativas en la incorporación de la perspectiva de género. Y los del **Ente Público de Radio televisión de Castilla-La Mancha** son, proveer los recursos necesarios de infraestructura material y de personal de gestión, técnico y organización de la jornada de formación, así como realizar las acciones formativas, de comunicación y campañas de publicidad en televisión, radio y web para el desarrollo de las actividades del convenio, durante el tiempo de duración del mismo.

TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo.

En este título desde el I.M. se ha llevado a cabo varios proyectos.

Un **proyecto de investigación** denominado, **Riesgos específicos en el personal de ayuda a domicilio. El acoso sexual.**

Entre los objetivos que pretendía eran realizar un análisis cuantitativo de los riesgos que perciben el personal trabajador de ayuda a domicilio, centrándose en uno de los riesgos específicos como es el acoso sexual y la violencia en el trabajo y analizar cualitativamente los datos recopilados para poder conocer de manera objetiva la situación tantas veces denunciada por este colectivo de persona trabajadoras.

Participaron en la investigación 435 personas trabajadoras del sector de ayuda a domicilio, y existen en nuestra región, según los datos editados por el Ministerio de Trabajo, 6.395 trabajadoras/es. La Ayuda a Domicilio forma parte del Catálogo de Prestaciones técnicas de Servicios Sociales de Atención Primaria.

Con el presente estudio no solo se ha visualizado el acoso sexual laboral, como un riesgo específico de este sector, sino que ha puesto en evidencia la falta de obligación de protección legal, que frente al acoso sexual tienen todas las empresas de prevenir estas situaciones de violencia que ocurren dentro de su ámbito, por lo que se ha hecho evidente la necesidad tanto de campañas formativas e informativas para todas las personas trabajadoras, como el que se lleve a cabo la realización de protocolos específicos de prevención del acoso sexual, en cada una de las empresas, tal y como indica la legislación al respecto.

El estudio rebela, la feminización estructural de los espacios de intervención profesional de los espacios de trabajo/equipos y de las personas solicitantes de ayuda, que mayoritariamente son mujeres. Y donde a pesar de la obligación legal para todas las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y erradicación, en el caso de las trabajadoras del presente estudio el 81% refirió que en su empresa o no había protocolo o no lo conocían. El 60% de las trabajadoras ante una situación de acoso lo puso en conocimiento de la empresa o la coordinadora, pero solo en un 18% de los casos la empresa actuó adecuadamente, la actitud mayoritaria fue cambiar a la víctima de persona usuaria del servicio, invisibilizando la situación.

Otro proyecto fue, Guía sobre Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de Castilla-La Mancha, financiado con las **ayudas para la reducción de brechas generadas en el ámbito laboral**, donde el objetivo y finalidad del proyecto consistió en la realización de la guía-manual “Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de Castilla-La Mancha”, que contribuye a la mejora del diseño de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Su elaboración pretende dotar a los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo de un enfoque preventivo que contribuya a la erradicación de estas conductas tan gravemente lesivas.

Su configuración como elemento obligatorio de prevención y de corrección para habilitar de todos los mecanismos de ayuda posible, para la eliminación del acoso sexual y por razón de sexo en las empresas de Castilla-La Mancha, responde así mismo al objetivo de desarrollar actuaciones en conformidad también con la **Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una sociedad libre de violencia de género en Castilla-La Mancha**, que incluye el acoso sexual y por razón de sexo, como una de las manifestaciones de violencia de género a erradicar y que se da en el mundo laboral, para garantizar que los centros de trabajo sean espacios seguros y libres de violencias machistas.

Señalar que, mediante las **ayudas a planes de igualdad**, desarrollado en este informe en el artículo 17 de Derecho al empleo, se contemplan actuaciones que prevengan el acoso sexual y por razón de sexo en los mismos.

El **Capítulo II** de este título remite a la discriminación redistributiva y a las actuaciones de prevención que deben llevar a cabo las Administraciones públicas para su erradicación y para el establecimiento de garantías orientadas a hacer efectivo el principio de igualdad en las retribuciones a hombres y a mujeres en el ámbito del empleo público, donde es necesario mencionar las **ayudas para la prevención de las brechas laborales**, que desde el I.M. están en marcha.

TÍTULO V. Entidades no gubernamentales colaboradoras para la implantación de la igualdad

En este título, dividido en cinco artículos, se disponen los mecanismos y medidas que deben ser adoptadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para garantizar la participación de las asociaciones de mujeres en las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres y su incorporación en los consejos consultivos y asesores de naturaleza pública.

Tal y como dispone **artículo 61.2**, se ha promocionado la creación y funcionamiento de consejos locales de la mujer, en los cuales participan fundamentalmente las asociaciones de mujeres en la planificación de las políticas públicas locales de igualdad, su ejecución y evaluación. **El IM convoca anualmente la línea de subvención para actividades de los consejos locales**. La resolución tiene por objeto convocar, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones destinadas a entidades locales de Castilla-La Mancha para la realización de proyectos impulsados por los consejos locales que favorezcan la participación, el empoderamiento y toma de decisiones de las mujeres en espacios públicos y privados.

El **artículo 62**, dicta lo relativo a la **Incorporación de las asociaciones de mujeres en los consejos consultivos y asesores de naturaleza pública de Castilla-La Mancha**. Cabe destacar la participación de las asociaciones de mujeres en el Consejo Regional de las Mujeres del I.M. y en el Consejo Regional de Consumo dependiente de la Consejería de Desarrollo Sostenible.

Igualmente, tal y como recoge el **artículo 64**, referido a la participación de las organizaciones vecinales y de consumidoras en el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres, el I.M. convoca anualmente una **línea de subvención para proyectos dirigidos a promover la igualdad de género** pilotados por asociaciones entre otras, vecinales y de personas consumidoras.

7. Valoración síntesis de la aplicación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA

A nivel normativo, la aplicación de la ley de igualdad en este periodo de estudio se ha cumplido de forma importante, no obstante, es necesario evaluar en qué medida se ha hecho efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la superación de los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

La creación de las Unidades de Igualdad ha desempeñado un papel clave en los avances producidos en la implantación de las políticas transversales en la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha. Se considera como medida prioritaria y tal y como dicta el Decreto 38/2019, de 7 de mayo, por el que se regulan las unidades de igualdad de género en la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que estas dispongan de los recursos humanos especializados suficientes que garanticen el cumplimiento de las funciones que tienen asignadas para consolidar la inclusión de la perspectiva de género en todos los niveles del desarrollo de la administración.

El incremento de estudios de mujeres y de género, así como los estudios ofertados en esta materia, están contribuyendo a la generación de conocimiento no sexista, a conocer la posición y situación de las mujeres castellanamanchegas, así como para visibilizar la aportación de las mujeres a las distintas disciplinas y saberes.

Todas las actuaciones de sensibilización, formación y capacitación que anualmente se realizan están sirviendo para incorporar una cultura institucional que se aborde desde la perspectiva de género en todos los niveles de la planificación política y administrativa, tanto de los servicios públicos como de entidades y organismos que intervienen con diferentes sectores de la sociedad castellano manchega.

Asimismo, para garantizar y consolidar los derechos que aparecen en la ley de igualdad es clave la atención y prestación de servicios dirigidos específicamente a las mujeres tanto para paliar sus necesidades inmediatas como estratégicas.

En este periodo, se ha intervenido de forma más sistemática que en periodos anteriores en los cuidados, en señalar la necesidad de una transformación social y económica que visibilice todos los trabajos sobre los que se asienta el modelo económico capitalista, como los trabajos domésticos y de cuidados, y no sólo los que se hacen a cambio de un salario precario y devaluado socialmente, y que guarda una estrecha relación con la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.

La red de recursos de atención a las víctimas de violencia de género para la atención integral en la región, ha aumentado la prestación de servicios, a través de los programas de atención psicológica a mujeres víctimas de agresiones sexuales y a menores hijas o hijos de las víctimas de violencia de género.

Las actuaciones en materia de acoso sexista y sexual en el ámbito laboral son actuaciones que se han implementado recientemente por lo que habrá que favorecer su desarrollo, a través de la sensibilización y concienciación que realmente garantice estos derechos.

Por último, es imprescindible señalar que el contexto de la crisis multidimensional provocada por la Covid-19, durante este periodo trienal, ha puesto de manifiesto la mayor virulencia que ha producido en las mujeres, por lo que es necesario reforzar políticas públicas que restituyan este reparto desigual y de discriminación que de forma crónica vienen teniendo las mujeres.

7. CONCLUSIONES FINALES

A partir de lo descrito en el presente informe puede afirmarse que se ha avanzado positivamente en el nivel de cumplimiento de la ley, respecto al informe del trienio anterior.

El desarrollo de actuaciones por el conjunto de administraciones públicas castellanomanchegas pone de manifiesto, el esfuerzo y el compromiso de estas para la consecución de una sociedad más igualitaria.

En general, el cumplimiento de la norma es alto, a tenor de los datos aportados por las consejerías y organismos autónomos. De esos mismos datos también se concluye que, salvo por lo que respecta al Capítulo II del Título Preliminar, el ámbito competencial de cada órgano determina en gran medida su nivel de ejecución de lo dispuesto en cada uno de los capítulos.

El presente informe, viene marcado con la **particularidad extraordinaria de una situación de pandemia mundial en 2020**, que dio lugar a cambios en los compromisos con determinadas actuaciones en materia de igualdad que no pudieron ponerse en marcha, retomándose en los años sucesivos en su mayoría las actuaciones previstas, además de la incorporación de medidas no previstas ni comprometidas inicialmente, que surgieron para paliar la situación sobrevenida en los sectores sociales más frágiles, lo que expresa el alto compromiso en materia de igualdad adquirido en las políticas de la región.

Se puede confirmar el hecho de que la parte relativa a principios generales de la ley es la que ha conseguido un mayor grado de cumplimiento, y esto es, fundamental, porque esos principios, son los que vertebran el sistema de igualdad entre mujeres y hombres en nuestra región y, además tienen carácter transversal para todos los órganos y actuaciones de la Administración de la Junta de Comunidades.

Más allá de las medidas orientadas a las mujeres, a través de acciones positivas destinadas a revertir progresivamente la situación de desventaja desde la que parten, en los tres últimos años, se han implementado numerosas actuaciones de carácter transversal a partir de la adopción de la perspectiva de género en distintos ámbitos y en distintos niveles de actuación pública. Esto, se ha traducido en una incipiente transformación carácter más extenso, profundo y cualitativo que comprende también a los modelos de género, a las formas de vida y al cambio de dimensiones más estructurales.

Las actuaciones que se han realizado encaminadas a intervenir sobre las **múltiples formas de discriminación** que sufren las mujeres castellano-manchegas suponen también un avance sustancial en la consecución de los derechos contemplados en la Ley 12/2010, han experimentado un aumento y mejora de los recursos tanto en el acceso por parte de las mujeres como en la capacitación de profesionales encargados de gestionar los mismos.

Se ha consolidado un poco más, respecto al periodo anterior, de forma transversal la cultura institucional de género, teniendo importantes avances en la incorporación del mainstreaming de género en el gobierno regional, incorporando de forma generalizada los informes

de impacto de género en la normativa y planes de actuación generales generados por la administración.

En cuanto a la **participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha** se recogen constantes referencias que promueven el principio de participación y representación equilibrada en el conjunto de los organismos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como pueden ser los espacios para la participación de las mujeres en tareas de asesoramiento a través de los consejos y comisiones. Ahora bien, es importante señalar que, si se atiende al análisis de las estructuras de personal de las administraciones públicas se siguen reproduciendo segregaciones de género, especialmente en los puestos de libre designación, que son los que cuentan con niveles de mayor responsabilidad. Para la provisión de este tipo de puestos no se utilizan pruebas objetivas, sino la discrecionalidad en su nombramiento y es ahí donde reside la mayor desigualdad de género de la Administración Pública.

Se ha progresado, en el **conocimiento de la realidad de hombres y mujeres** en diferentes ámbitos donde las brechas son más significativas mediante la obtención casi generalizada de datos desagregados por sexo y la elaboración de estudios e investigaciones.

Por otra parte, y atendiendo a las propuestas de mejora del informe trienal anterior de la Ley 12/2010 de 18 de noviembre de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, **las Unidades de Igualdad de Género** han consolidado la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las Administraciones de Castilla-La Mancha. Así se concluye en los informes sectoriales de cada consejería y organismos autónomos. Su trabajo se considera fundamental para fomentar las políticas de igualdad, por lo que resulta imprescindible también su **fortalecimiento** para que se pueda continuar con la transversalidad de la perspectiva de género en los diferentes programas y proyectos de las diferentes consejerías.

No obstante de lo anterior, para asegurar un cumplimiento efectivo del Título Preliminar de la Ley de Igualdad, se hace necesario facilitar que las **Unidades de Igualdad de Género** de cada consejería puedan ejercer las competencias que tienen asignadas según el Decreto 38/2019, de 7 de mayo, por el que se regulan en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y que su trabajo se vea transversalizado en los ámbitos competenciales de las diferentes consejerías y organismos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Para ello, resulta necesario, tal y como dicta el referido decreto, que sus estructuras para la adecuada atención a las necesidades progresivas que se han ido generando estén constituidas con los puestos de trabajo que resulten necesarios para el desarrollo de sus funciones, debiéndose ampliar su estructura en atención a las necesidades progresivas que se generen. Asimismo, es imprescindible que el personal que preste servicios en las Unidades de Igualdad de Género reciba formación específica y permanente en materia de género y de igualdad de oportunidades.

Los resultados del informe de **Evaluación Intermedia del II Plan Estratégico**, instrumento operativo a través del cual se desarrolla la Ley de Igualdad, han sido muy positivos. Si bien este informe se refiere al periodo 2019, 2020 y 2021 y no incluye los de 2022, este nos indica la consolidación y el compromiso que se ha ido adquiriendo por parte de las estructuras de igualdad de la Junta, y en concreto por parte de las Unidades de Igualdad de Género. Además del alto grado de ejecución de las medidas comprometidas por las Consejerías y Organismos Autónomos de la Administración Regional, un gran número de medidas no comprometidas inicialmente se han desarrollado por parte de las Consejerías y Organismos Autónomos.

En respuesta a las propuestas del anterior informe trienal de la Ley en relación a los informes de impacto de género, se han llevado a cabo acciones de formación organizadas por cada una de las consejerías a través de las respectivas Unidades de Igualdad de Género, como aspecto imprescindible para la especialización del personal. Además, se han incorporado marcadores y criterios en los informes de seguimiento que permiten realizar análisis pormenorizados de las líneas de trabajo para detección de posibles desigualdades de género. También se ha mejorado respecto a la identificación y la evaluación de impacto previa a la norma el análisis de pertinencia de género, así como el análisis de la situación y ámbito de actuación mediante herramientas analíticas y de chequeo que han contribuido a su vez en la mejora de la planificación y coordinación con los órganos gestores tanto en el diseño como en la evaluación de las políticas públicas.

En cuanto al uso **del lenguaje inclusivo de género**, éste supone el marco común de comunicación en la Administración Regional, aunque se recomienda que se debe generalizar la formación específica en esta materia a todo el personal funcionario para que lo integren en el conjunto de sus estrategias de trabajo, así como en todos los procesos de comunicación, tanto para cumplir con la Ley como para el avance de una sociedad más igualitaria y la visibilización de las mujeres. Es destacable también que el temario de todos los procesos para la selección del personal de la JCCM contiene, al menos, un tema sobre igualdad de género y violencia de género.

Igualmente, destacar que se ha incluido en las agendas de cada consejería la comunicación institucional no sexista.

Y, se ha inculcado la necesidad de la formación en igualdad de género como cuestión transversal y necesaria para el personal de la Administración regional programándose formación en material de igualdad y perspectiva de género desde la modalidad de formación general.

Continúa un avance progresivo en cada anualidad del Informe de impacto de género del anteproyecto de la Ley de Presupuestos antes de la aprobación de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, se ha ido incrementando progresivamente el número de programas presupuestarios analizados y, asimismo, puede constatarse un mayor compromiso para la elaboración del informe y para la incorporación de la perspectiva de género en los distintos programas presupuestarios (en los objetivos y actividades) de

todas las consejerías, en la medida que se han llevado a cabo actuaciones de capacitación para su adecuada implementación.

En lo referente al **Título I La Igualdad de trato y de oportunidades, y la no discriminación por razón de sexo** las actuaciones realizadas en el marco de las consejerías y organismos cuyo foco de actuación persigue la disminución o eliminación de las múltiples formas de discriminación que sufren las mujeres castellanomanchegas ha supuesto también un avance sustancial en la consecución de los derechos contemplados en la Ley 12/2010. Con las medidas implementadas, se han intervenido, especialmente, los derechos a los grupos de mujeres jóvenes, con discapacidades diferentes, mujeres que viven en el medio rural, inmigrantes, prostitutas, etc. Se hace necesario seguir trabajando en este tipo de políticas para la consecución de la no discriminación por razón de sexo en cada uno de los ámbitos competenciales de la consejería para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, objetivo principal de la presente Ley.

En cuanto al resto de preceptos, las actuaciones indican que se ejecutan de forma muy desigual y se recomienda reforzar los esfuerzos para llegar a un mayor nivel de cumplimiento.

Destacamos como avances **significativos** de este periodo trienal:

- El refuerzo y consolidación de las unidades de igualdad de género.
- La realización de la evaluación intermedia del II PEICLM 2019-2021, que arroja resultados positivos en el grado de compromiso y cumplimiento de las acciones.
- La incorporación de la corresponsabilidad en la agenda de las políticas públicas con el objeto de iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho desde el principio de la igualdad entre mujeres y hombres.

Resulta imprescindible disponer del conocimiento sobre las desigualdades y brechas de género existentes en los distintos ámbitos de actuación de las políticas públicas; conocer en profundidad las causas que discriminan a las mujeres para desvelarlas y afrontarlas en sus diversas formas; y, por supuesto, los distintos tipos de violencias que sufren por el mero hecho de ser mujeres para erradicarlas desde sus orígenes. Para conocer sus realidades, los datos resultan imprescindibles para abordar la realidad de desigualdad a la que se pretende hacer frente. Por este motivo, la mejora de las herramientas para abordar un diagnóstico que atienda a los impactos de género, la realización de un profundo análisis de las situaciones de partida entre hombres y mujeres en el diseño de las políticas públicas, así como una evaluación que incluya datos desagregados y tenga en cuenta el impacto de género en los resultados, resultan imprescindibles para la promoción de la plena integración de mujeres y hombres en la vida política, social y económica.

Así pues, afirmamos que las políticas de igualdad han de ser constantes, integrales y transversales, es por ello, que también se han detectado ámbitos de mejora en los que reforzar

en intensificar las actuaciones en materia de igualdad por parte de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. A pesar de los avances significativos en este trienio, debemos subrayar que para la consecución de forma generalizada de una cultura institucional de género nos queda aún mucho camino por recorrer. Se hace necesario seguir trabajando para hacer que la perspectiva de género sea eje estratégico en nuestra gestión pública.

Como conclusión cabe mencionar que todas las actuaciones en materia de igualdad llevadas a cabo por las consejerías y organismos autónomos de la región están siendo útiles para profundizar en los principios democráticos y el avance social de la región, tal y como se establece en la Exposición de Motivos de la Ley 12/2010 objeto del presente informe.

PROPUESTAS DE MEJORA

En base a la aplicación del título preliminar, identificamos las siguientes propuestas a futuro:

- Consolidar y reforzar los cauces que aseguren la **participación y representación equilibrada de mujeres y hombres** en las instituciones y en los órganos públicos.
 - o Establecer las medidas necesarias para que se asegure la participación igualitaria en los consejos consultivos y asesores de naturaleza pública de Castilla-La Mancha.
 - o Establecer líneas de trabajo para que los colegios y asociaciones profesionales desarrollen medidas de igualdad entre mujeres y hombres, que en sus prácticas profesionales lleven a cabo acciones dirigidas a conseguir la igualdad de género y erradicar la discriminación por razón de sexo.
 - o Igualmente impulsar medidas que garanticen que sus juntas directivas respeten los criterios de representación equilibrada de mujeres y en sus denominaciones utilicen la inclusividad en el lenguaje.
- Para asegurar un cumplimiento efectivo de este capítulo II, se hace necesario facilitar que las **unidades de igualdad** de cada consejería puedan ejercer las competencias que tienen asignadas según el Decreto 38/2019, de 7 de mayo, por el que se regulan las unidades de igualdad de género en la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
- En relación con el informe de **impacto de género**, se propone:
 - o Realizar acciones de formación organizada por cada una de las consejerías a través de las respectivas unidades de género, como aspecto imprescindible para la especialización del personal.
 - o Actualizar e incorporar marcadores y criterios en los informes de seguimiento que permitan realizar análisis pormenorizados de las líneas de trabajo para detección de posibles desigualdades de género.

- Mejorar respecto a la identificación y la evaluación de impacto previa a la norma el análisis de pertinencia de género, así como el análisis de la situación y ámbito de actuación.
- Diseñar la norma teniendo en cuenta las conclusiones de este análisis y la previsión de efectos.
- Mejorar la planificación y coordinación con los órganos gestores.
- Para lograr la perspectiva de género en las **estadísticas y registros públicos**, sería conveniente:
 - Formar para concienciar al personal de la pertinencia y obligación de incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos.
 - Realizar una estandarización de la codificación de los datos.
 - Introducir variables que permitan acotar explotaciones y análisis estadísticos de situaciones de desprotección en las que se puedan encontrar las mujeres.
 - Desarrollar análisis de los datos con perspectiva de género y elaborar indicadores a partir de ellos.
 - Revisar todos los formularios de procedimientos administrativos para introducir la distinción por sexo, de manera que se realice un modelo único de formulario en el que aparezca la variable sexo.
 - Analizar los datos obtenidos con perspectiva de género.
- En relación con la **transversalidad de género**:
 - Formar y actualizar al personal en técnicas y estrategias necesarias para la aplicación de la transversalidad de género en su ámbito laboral.
 - Aplicar de forma sistematizada y generalizada el enfoque integrado de género en las acciones, planes y actuaciones de toda la Administración Regional.
- Para la realización del **presupuesto con perspectiva de género**, se propone lo siguiente:
 - Incluir un proceso de valoración de la ejecución presupuestaria desde un punto de vista de la perspectiva de género.
 - Realizar un proceso de detección de desigualdades en los presupuestos regionales y en consecuencia diseñar estrategias presupuestarias que favorezcan una mayor igualdad de género.
 - Formar para concienciar al personal responsable en los distintos niveles de decisión presupuestaria de la necesidad de adoptar medidas que favorezcan la igualdad real.
- Para la consecución de una oportuna utilización del **lenguaje no sexista e imagen pública** de las mujeres, la Administración regional considera que deben realizarse las siguientes mejoras:

- Generalizar la formación específica en esta materia de todo el personal funcionario para que integren en sus estrategias de trabajo la utilización del lenguaje en todos los procesos de comunicación (escritos y visuales...).
- Incorporar el análisis del impacto de género en los planes de comunicaciones y en las notas informativas, de manera que se normalice su uso como marco común de comunicación.
- Vencer la resistencia al cambio. Ofrecer alternativas inclusivas en el lenguaje administrativo para sea igualmente respetuoso con las normas gramaticales.

Para la consecución de **una igualdad de trato y oportunidades en el empleo** que fomenten la autonomía económica y personal de las mujeres:

- Implantar y reforzar las medidas aprobadas en el eje 2 del PEICLM.
 - Diseñar medidas más específicas que contribuyan a aumentar la tasa de actividad y de empleo femenino.
 - Desarrollar medidas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad de las parejas.
 - Mantener el número de actuaciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.
 - Generar para las mujeres jóvenes, cualificadas y con iniciativa empresarial oportunidades laborales para fijar la población en el territorio, apostando por la diversificación de la actividad económica.
 - Diseñar nuevas medidas que fomenten y mejoren las oportunidades económicas y laborales en el medio rural para las mujeres en especial para las jóvenes.
 - Para las mujeres con discapacidades, fomentar oportunidades económicas, sociales y laborales tanto en el medio rural como urbano, diseñando programas específicos.
 - Igualmente, para las mujeres inmigrantes, fomentar oportunidades económicas, sociales y laborales en especial para el medio rural.
- Con relación a la igualdad de trato y oportunidades en **la educación**
- Avanzar en la práctica del modelo coeducativo.
 - Reforzar las medidas que garanticen la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y comités de personas expertas de las Universidades.
 - Incluir la perspectiva de género en los procedimientos de elección y orientación profesional para mejorar las brechas de género en las elecciones profesionales.
 - Seguir programando acciones de formación centrada en el modelo coeducativo, para el profesorado, personas responsables de coeducación y la persona responsable de impulsar medidas para fomentar la igualdad real y la prevención de la violencia de género.
 - 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.

- Visibilizar las buenas prácticas de la comunidad educativa en coeducación.
- Realizar un Plan de Igualdad en Educación y prevención de la violencia de género según está previsto en el II PEICLM, Eje 5, Area 1, Medida 1, que incluya todos los Órganos de la Consejería y los distintos niveles: Servicios Centrales, Direcciones Provinciales y Centros educativos. Un Plan que propicie la singularidad y el derecho a la diferencia y el reconocimiento explícito de la misma dignidad, derechos y obligaciones y el rechazo de toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres. Favoreciendo y promoviendo la igualdad, y que incida en eliminar los obstáculos que impiden su desarrollo.
- Planificar la aplicación de la transversalidad de la igualdad de género en las actuaciones de la comunidad educativa.
- Identificar y analizar las brechas de género y diseñar medidas correctoras que las reduzcan.
- Promover acciones de formación específica de las personas Responsables de coeducación y la persona Responsable de impulsar medidas para fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género.

- **En materia de salud y bienestar**

- Implantar y reforzar las medidas aprobadas en el eje 6 del PEICLM.

En el **Título III**, en términos generales este título necesita se refuercen los esfuerzos para alcanzar una mayor cuota de aplicación.

Para la efectiva **prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**, se considera necesaria, por un lado, impulsar medidas que favorezcan una mayor sensibilización y concienciación de la ciudadanía y por otro y fundamental, a la vez que imprescindible, para la adecuada aplicación del protocolo de actuación y protección, se hace necesaria planificar un plan de formación adecuado para el personal encargado de su aplicación. Igualmente, se demanda por parte de las consejerías, regulación específica relativa a los mecanismos de inclusión y no inclusión en los procedimientos de subvención a las entidades sancionadas con sentencia judicial firme por llevar a cabo prácticas laborales consideradas discriminatorias.

Y como conclusión final de este informe, podemos afirmar que no hay progreso social si no hay avance en igualdad de género, Es necesario, garantizar la producción y difusión de estadísticas desglosadas por sexo a fin de proporcionar una base empírica para la planificación, ejecución y evaluación tanto cuantitativa como cualitativa, lo que permitirá y garantizará la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la política regional, siendo imprescindible fortalecer los mecanismos institucionales que promuevan la igualdad entre los géneros y reforzar las estructuras administrativas que garanticen la integración de la perspectiva de género como estrategia metodológica de intervención.