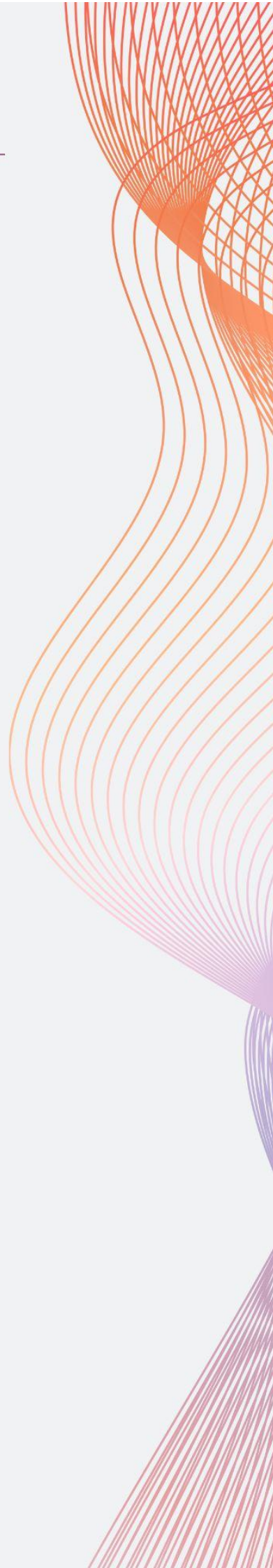


EVALUACIÓN FINAL II PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA 2019-2024



Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Justificación del informe	4
1.2. Objetivos de la evaluación	5
1.3. Alcance temporal del sistema de seguimiento y evaluación del II PEICLM: Síntesis Institucional.....	6
2. MARCO DE REFERENCIA	8
2.1. Antecedentes del PEICLM (I y II)	8
2.2. Marco normativo y político de la igualdad de género en Castilla-La Mancha y en España	8
2.3. Objetivos estratégicos, ejes y áreas del II PEICLM	11
2.4. Principios rectores: igualdad, interseccionalidad y derechos humanos	14
3. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.....	17
3.1. Modelo de evaluación utilizado: el Marco Lógico.....	18
3.2. Criterios e indicadores de evaluación	20
3.3. Trabajo de campo: recogida de información	21
3.4. Análisis de datos.....	24
3.4. Limitaciones en el proceso de la evaluación	25
4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	26
4.1. Evaluación del sistema de gobernanza y coordinación interinstitucional	26
4.2. Implicación institucional y rol de las unidades de igualdad en el II PEICLM	28
4.3. Evaluación del grado de incorporación del enfoque de género en políticas sectoriales.	37
4.4. Análisis de la transversalización de género en la clasificación de las acciones: relación de indicadores por cada eje del II PEICLM	40
4.5. Logros asociados al II PEICLM.....	116
4.6. Análisis de los obstáculos y desafíos detectados	147
5. ANÁLISIS COMPARADO DE LOS IMPACTOS MÁS SIGNIFICATIVOS DEL CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA EL II PEICLM 2019- 2024.....	149
5.1. Eje 2: Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo	150
5.2. Eje 3: Prevención y acción contra la violencia de género	157
5.4. Eje 5: Educación para la convivencia en igualdad	172
5.5. Eje 6: Calidad de vida y salud	183
5.6. Eje 7: Igualdad de oportunidades en el medio rural	191
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	198
6.1. Conclusiones del proceso evaluativo	198
6.2. Recomendaciones estratégicas para el III PEICLM	199
AGRADECIMIENTOS.....	200
ANEXOS	201

Anexo 1: Cuadro de mandos del II PEICLM con los indicadores de ejecución, resultados e impacto, organizados según los ejes estratégicos del Plan	201
Anexo 2: Instrumentos de recogida de información: cuestionarios y entrevistas del sistema de gobernanza.....	213
Anexo 3: Análisis de los resultados de la información recogida de fuentes primarias del trabajo de campo para el sistema de gobernanza y la percepción sobre el II PEICLM	223

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del informe

El **II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019–2024** (en adelante **II PEICLM**) fue **aprobado por el Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018**, en cumplimiento de lo establecido en el **artículo 12 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**. La ley establece que el Plan Estratégico es **el principal instrumento de las administraciones públicas** de la región para **promover la igualdad efectiva** entre mujeres y hombres y **eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo**.

El **I Plan Estratégico (2011–2016)** fue **aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno del 8 de marzo de 2011**. Este segundo plan constituye un nuevo instrumento que busca **avanzar en la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos**, dando continuidad al primero y así seguir **profundizando en la incorporación de la perspectiva de género en la sociedad castellanomanchega**.

La elaboración de este segundo plan siguió un **proceso riguroso, participativo y transparente**, con el objetivo de definir claramente sus ámbitos de actuación, así como garantizar su **viabilidad y efectividad** en el tiempo. Su diseño contó con la participación de todas las Consejerías implicadas en su implementación, además de profesionales y personal experto en igualdad provenientes de diversas entidades, como organizaciones sindicales, asociaciones de mujeres, organizaciones sociales, profesionales de la Red de recursos del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. La participación se estructuró en grupos de trabajo temáticos y mesas sectoriales, donde se abordaron los distintos ejes del **II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (IIPEICLM)** con el fin de definir las áreas estratégicas y las medidas a implementar durante su periodo de vigencia.

El **borrador inicial** fue revisado a partir de las propuestas recogidas en los grupos de trabajo y analizado técnicamente por el **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y las distintas Consejerías**, con el objetivo de valorar la viabilidad de las medidas y establecer prioridades. Tras el análisis técnico, se elaboró un nuevo documento, revisado y validado por parte del **Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** y que contó con la participación del **Consejo Regional de la Mujer**, órgano colegiado de consulta y asesoramiento.¹

El resultado de este proceso fue un plan estructurado en **siete ejes temáticos**, que se desarrollan en **30 áreas estratégicas y un total de 112 medidas concretas**.

El **II PEICLM** tenía un **periodo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024**, sin embargo, **con el fin de evitar discontinuidades normativas o programáticas, se aprobó una prórroga temporal** para los años 2025 y 2026, con el objetivo de asegurar la **continuidad de las políticas de igualdad**. El proceso de evaluación se ha desarrollado de manera continua a lo largo de la vigencia del Plan, con el propósito de **analizar su grado de cumplimiento, identificar**

¹ Informe sobre la tramitación y participación pública del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

<https://www.castillalamancha.es/gobierno/igualdadyportavoz/estructura/imujer/actuaciones/ii-plan-estrat%C3%A9gico-para-la-igualdad-de-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres-de-castilla-la-mancha>

aprendizajes clave y establecer los fundamentos para el diseño del próximo III PEICLM (2027–2032).

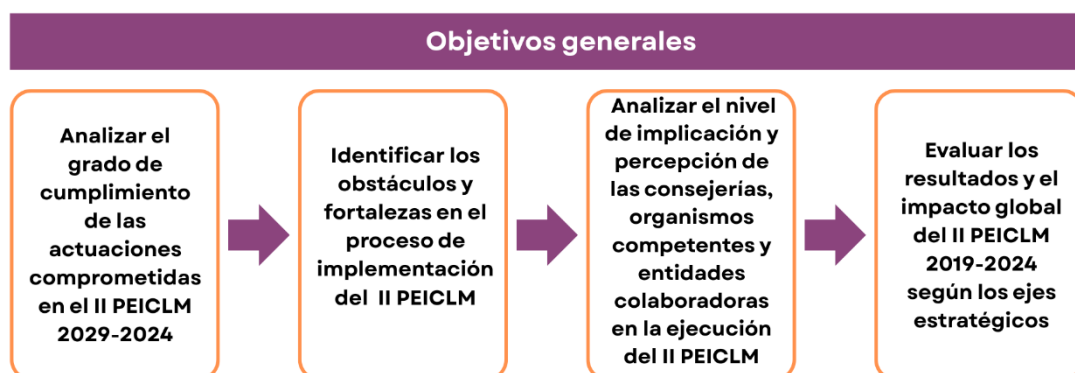
Tal como se establece en el **capítulo IV del II Plan**, la estrategia contemplaba **dos momentos clave de evaluación**: una evaluación intermedia y una evaluación final. Se elaboró un 1º Informe de evaluación correspondiente al periodo (2019–2021) y otro 2º informe de evaluación correspondiente al periodo (2022–2024). Como finalización del proceso evaluativo, el presente documento es el fruto de la Evaluación Final que ha tenido como objetivo estimar los logros alcanzados, **identificar obstáculos y proponer ajustes estratégicos** que permitan seguir avanzando hacia una **igualdad real y efectiva** entre mujeres y hombres. Asimismo, esta evaluación es esencial para garantizar la **transparencia institucional**, la **rendición de cuentas** y la **mejora continua** en la implementación de los compromisos establecidos en materia de igualdad mediante el IIPEICLM.

1.2. Objetivos de la evaluación

La **evaluación final del II PEICLM** constituye una herramienta clave para **valorar los avances logrados, detectar debilidades en la implementación y orientar la mejora de futuras políticas públicas en materia de igualdad de género**. Esta evaluación no se limita a un ejercicio técnico, sino que responde a un **compromiso institucional con la evaluación de las políticas públicas**.

En este marco, se han definido un conjunto de **objetivos** que permiten articular de forma sistemática el análisis del **grado de cumplimiento del Plan**, la identificación de **obstáculos y fortalezas** del proceso, la **valoración del nivel de implicación** de los distintos actores institucionales y finalmente **evaluar los resultados y el impacto global del II PEICLM**.

Figura 1.1. Objetivos Generales y Específicos de la Evaluación del II PEICLM



Fuente: Elaboración propia.

Objetivos específicos

Asociados al OG1: Evaluación sobre el grado de cumplimiento

- 1.1. Analizar el grado de ejecución** de las acciones del Plan por eje, área estratégica y medida.
- 1.2. Valorar la incorporación transversal del enfoque de género** en las políticas públicas objeto del Plan.
- 1.3. Estimar la eficiencia en la asignación y uso de recursos** (humanos y técnicos).

Asociados al OG2: Obstáculos y fortalezas

- 2.1. Identificar las principales dificultades** encontradas en la implementación del Plan y su impacto en los resultados.
- 2.2. Analizar los factores que explican los obstáculos y desafíos** detectados.
- 2.3. Identificar fortalezas y oportunidades** en la ejecución institucional del Plan.

Asociados al OG3: Implicación institucional y percepción

- 3.1. Conocer la percepción del personal de la administración pública** respecto a la Unidad de Igualdad de Género y su papel en la aplicación del Plan.
- 3.2. Analizar la percepción del personal responsable de las Unidades de Igualdad de Género** sobre la incorporación de la perspectiva de género en sus ámbitos de trabajo.
- 3.3. Recoger la percepción del personal técnico del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** sobre la eficacia y eficiencia del II PEICLM.
- 3.4. Establecer recomendaciones estratégicas** para el diseño del siguiente PEICLM.

Asociados al OG4: Resultado e impacto del Plan

- 4.1. Analizar la ejecución de los siete ejes estratégicos** en los distintos espacios de implementación.
- 4.2. Contrastar los resultados del contexto alcanzados en cada eje estratégico** con los datos obtenidos en 2019 al inicio del II PEICLM y al finalizar 2024.
- 4.3. Explorar el impacto del segundo Plan en las políticas públicas de igualdad** en Castilla-La Mancha.

1.3. Alcance temporal del sistema de seguimiento y evaluación del II PEICLM: Síntesis Institucional

Durante el período de ejecución del II PEICLM se elaboraron informes de seguimiento y evaluación con el objetivo de analizar el desarrollo del Plan, valorar su ejecución y orientar su mejora. Estos informes se agrupan en dos grandes bloques:

- a) Informes ejecutivos de seguimiento:** La información recogida en estos informes elaborados de manera sectorial por las Consejerías y el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM), incluye datos cuantitativos y cualitativos sobre el nivel de ejecución de las medidas, el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, así como la

identificación de obstáculos que pueden limitar o dificultar su desarrollo. Además, se incluyen propuestas y recomendaciones de mejora.

Se han elaborado **tres informes ejecutivos**, que han permitido realizar un seguimiento sistemático del grado de implementación del Plan durante sus fases sucesivas:

- **Informe Ejecutivo Intermedio (2022):** Abarcó el primer marco trienal de planificación (2019–2021), y se elaboró durante los primeros ocho meses del año 2022.
- **Informe de seguimiento intermedio (2022-2023):** Abarcó el periodo 2022-2023 y se elaboró para revisar cómo se encontraba el cumplimiento de los compromisos.
- **Informe Ejecutivo Intermedio (2025):** Centrado en el análisis del tercer marco trienal (2022–2024), se ha desarrollado durante el primer semestre del año 2025.

b) Informes de Evaluación Trienal: Estos informes, elaborados por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, incluyen toda la información recogida en los diferentes informes ejecutivos de seguimiento. Tienen por objeto analizar el grado de implementación de las medidas del II PEICLM, evaluar los avances alcanzados, identificar los principales retos y señalar las áreas de mejora en la actuación de las distintas Consejerías y el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Se han producido **dos informes de evaluación trienal**, orientados a profundizar en el análisis cualitativo y cuantitativo de la ejecución del Plan. Ambos son públicos y están disponibles en la web del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:

- **Primer Informe Trienal (2022):** Evaluó la implementación de las medidas durante el primer periodo trienal (2019–2021), identificando logros iniciales, dificultades y recomendaciones de mejora.
- **Segundo Informe Trienal (2025):** Realizado tras el cierre del segundo periodo trienal (2022–2024), con el fin de valorar los avances acumulados, detectar retos persistentes y recoger aprendizajes clave para el cierre del ciclo.

Figura 1.2. Planificación temporal para la elaboración de Informes de evaluación del II PEICLM



Fuente: Elaboración propia.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del PEICLM (I y II)

En las últimas décadas, se observa que la **Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha** cuenta con **una trayectoria destacada en el desarrollo de políticas públicas orientadas a la igualdad de género**. En este camino, **los dos Planes Estratégicos para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PEICLM)** constituyen herramientas fundamentales para **articular, coordinar y garantizar una acción institucional eficaz y sostenida** en esta materia.

El **I PEICLM (2011–2016, prorrogado hasta 2018)** marcó un **punto de inflexión en la planificación autonómica en igualdad de género**. Su principal objetivo fue **superar la fragmentación** de las actuaciones existentes y dotar a la administración regional de un **marco común** que integrara la **perspectiva de género en todas las políticas públicas**. Dicho Plan se estructuró en **ocho ejes estratégicos**, que contenían **54 objetivos estratégicos** e incluyó **302 medidas**, abarcando áreas clave como la **cultura institucional de género**, la **conciliación y corresponsabilidad**, la **autonomía económica**, la **erradicación de la violencia de género**, el **empoderamiento**, la **educación en igualdad**, la **salud** y la **situación en el medio rural**. La evaluación final del **I Plan refleja que el 48,34% de las medidas fueron ejecutadas** y que la participación de las Consejerías en su implementación resultó limitada. No obstante, a partir de 2016 se produjo un impulso significativo que permitió alcanzar avances relevantes en materia de igualdad. Asimismo, permitió logros como la **incorporación inicial de la perspectiva de género**, el **fortalecimiento de los Centros de la Mujer** y la **mejora en la atención a víctimas de violencia de género**. También se identificaron **retos importantes**, como la **falta de continuidad**, la **débil institucionalización de la transversalidad** y la **ausencia de un enfoque interseccional**.

A partir de estas lecciones, el **II PEICLM (2019–2024)** marca un **salto cualitativo en enfoque, diseño y operatividad**. Un documento técnico concebido mediante un **proceso participativo amplio** lo que permitió un instrumento **más ajustado, sensible a las necesidades, viable y evaluable**. Asimismo, el Plan **consolida el papel del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha como coordinador e impulsor** dotándolo de **mayor protagonismo institucional**.

En resumen, los dos PEICLM representan **una evolución significativa** en las políticas de igualdad en Castilla-La Mancha. El **primero supuso un avance inicial**, mientras que el **segundo consolida un marco estructurado, participativo y evaluable**, alineado con **estándares internacionales en derechos humanos e interseccionalidad**. Esta progresión **refuerza el compromiso político y técnico con la igualdad efectiva** entre mujeres y hombres como base de **una sociedad más justa, inclusiva y democrática**.

2.2. Marco normativo y político de la igualdad de género en Castilla-La Mancha y en España

El **marco normativo y político de la igualdad de género** en Castilla-La Mancha (CLM) y en el conjunto de España se sustenta en un amplio conjunto de **leyes, planes y estrategias** impulsados tanto por el Estado como por las comunidades autónomas para **garantizar los derechos de las mujeres, combatir la discriminación por razón de sexo y fomentar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres**.

2.2.1. Convergencia con el Marco Europeo e Internacional

Tanto España como Castilla-La Mancha se alinean con los compromisos internacionales en igualdad de género:

- **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).** Adoptada por las Naciones Unidas es un tratado fundamental en materia de derechos humanos de las mujeres que condena todo tipo de discriminación y en todas sus formas.
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).** Resolución adoptada por la Organización de las Naciones Unidas al final de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Con ella se pretende garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- **Convenio de Estambul (2011).** Primer tratado internacional de carácter vinculante centrado específicamente en la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Agenda 2030.** El ODS 5, “Igualdad de género”, contempla la erradicación de la violencia de género, la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y la eliminación de todas las formas de discriminación y desigualdad. No obstante, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres forman parte integral de los 17 ODS, dado que garantizar los derechos de mujeres y niñas es condición indispensable para alcanzar la justicia social, promover la inclusión, construir economías sostenibles y proteger el medio ambiente para las generaciones presentes y futuras
- **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.** El propósito principal de la misma es lograr la realización efectiva de la igualdad de género y empoderar a las mujeres y hombres en los Estados miembros, apoyando la adopción de instrumentos y reforzando los ya existentes.
- **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.** Es la hoja de ruta de la Unión Europea que establece un marco político para los derechos de las mujeres y también inspira las actuaciones a nivel estatal y autonómico, con foco en la eliminación de la violencia de género, la igualdad salarial y el empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones.
- **Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029 del Consejo de Europa.** Es la estrategia vigente en materia de igualdad como continuación de la anterior.

2.2.2. Marco Normativo Estatal

España cuenta con un sólido marco legislativo en materia de igualdad de género, entre cuyos pilares destacan:

- **Constitución Española de 1978.** Establece en su artículo 14 el principio de igualdad ante la ley y prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 impone a los poderes públicos la obligación de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Constituye la piedra angular del desarrollo normativo en esta materia. Establece principios

rectores de actuación para los poderes públicos, medidas de acción positiva, políticas activas de empleo, y la transversalidad de género en todas las políticas públicas.

- **Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Aborda de forma integral la violencia de género desde la prevención, protección, asistencia y sanción. Supone un hito en el tratamiento jurídico de este fenómeno en España.
- **Planes Estratégicos para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH).** Instrumentos de planificación del Gobierno de España para definir prioridades y coordinar acciones interministeriales. El PEIEMH 2022-2025, se centra en cuatro ejes de intervención: políticas públicas con enfoque de género; conciliación, corresponsabilidad y reparto justo de la riqueza; erradicación de todas las formas de violencia machista y ejercicio efectivo de los derechos.

2.2.3. Marco normativo en Castilla-La Mancha

Castilla-La Mancha ha desarrollado un marco jurídico y de planificación específico, adaptado a las competencias autonómicas en igualdad:

- **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.** Es la norma básica de referencia en el ámbito autonómico. Reconoce el derecho a la igualdad real y efectiva, establece el principio de transversalidad de género en todas las políticas públicas y contempla medidas específicas en educación, empleo, sanidad, cultura, y participación política y social.
- **Ley 4/2018, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.** Supone un avance respecto a la normativa estatal al incluir todas las formas de violencia machista en línea con el Convenio de Estambul, como la violencia física, psicológica, económica, sexual, ambiental, simbólica, institucional o vicaria. Refuerza los sistemas de prevención, atención y protección de las víctimas en la región.
- **Ley 7/2019, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.** Supone un marco normativo pionero en el ámbito autonómico para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación activa de las mujeres en el medio rural. Reconoce su papel esencial en el desarrollo económico y social de la región, fomenta la titularidad compartida de las explotaciones agrarias y prioriza el acceso de las mujeres a ayudas, formación y órganos de decisión vinculados al sector agrario y al desarrollo rural.
- **Planes Estratégicos para la Igualdad de Género en Castilla-La Mancha.** El compromiso de la Junta de Comunidades con la igualdad de género se ha materializado no solo en la aprobación de un marco legislativo, sino también en la organización y planificación de actuaciones específicas para garantizar su cumplimiento. Esta trayectoria se ha consolidado a través de cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1990–2008), el I Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2011–2016, prorrogado hasta 2018) y el II Plan Estratégico (2019-2024, prorrogado hasta el 2026), todos ellos con objetivos, acciones y mecanismos de evaluación orientados a avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

2.2.4. Estructuras de igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Las estructuras de igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha reúnen los órganos y mecanismos que garantizan la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, articulados en los siguientes órganos principales:

- **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.** Es un organismo autónomo, con personalidad jurídica propia, que fue creado mediante la Ley 22/2002 de 21 de noviembre. Desde junio de 2015, las competencias de igualdad en Castilla-La Mancha las asume la Consejería Vicepresidencia. Tras la aprobación de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, asume nuevas competencias entre las que se encuentran impulsar las actuaciones ejecutivas de dicha Ley, elaborar planes estratégicos de igualdad, coordinar las unidades de género y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas por la citada ley.
- **Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer.** Es el órgano superior de planificación y programación del Instituto de la Mujer, está presidido por la persona titular de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, la Vicepresidencia la ostenta la Directora del Instituto y está compuesto por representantes de cada Consejería con rango, al menos, de Directora o Director General y por cuatro personas de acreditada trayectoria a favor de la igualdad de género.
- **Unidades de Igualdad de género.** Son las encargadas de promover la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la realidad y la planificación de las acciones públicas en las consejerías del gobierno regional. Están contempladas en el artículo 14 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y desarrolladas en 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.
- **Comisión Interconsejerías.** Compuesta por personas competentes en materia de igualdad de género representantes de cada consejería, se constituyó en 2012 con el objetivo de diseñar las diferentes actuaciones que desarrollan las medidas recogidas en el PEICLM 2011-2016 y realizar su seguimiento y evaluación.
- **Comisión de Igualdad.** Este organismo, dependiente de la Consejería con competencias en materia de Economía y Hacienda, está integrado paritariamente por representantes de la Consejería con competencias en Hacienda y del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- **Consejo Regional de la Mujer.** Es un órgano de consulta y participación ciudadana en materia de igualdad auspiciado por el Instituto de la Mujer en el que se encuentran representadas entidades y organizaciones de diversa naturaleza. Entre sus actividades, asesora al Instituto de la Mujer en programas, proyectos y planes, colabora en la promoción de campañas y actividades y formula propuestas en cualquier otra iniciativa relacionada con la consecución de la igualdad de género en la región.

2.3 Objetivos estratégicos, ejes y áreas del II PEICLM

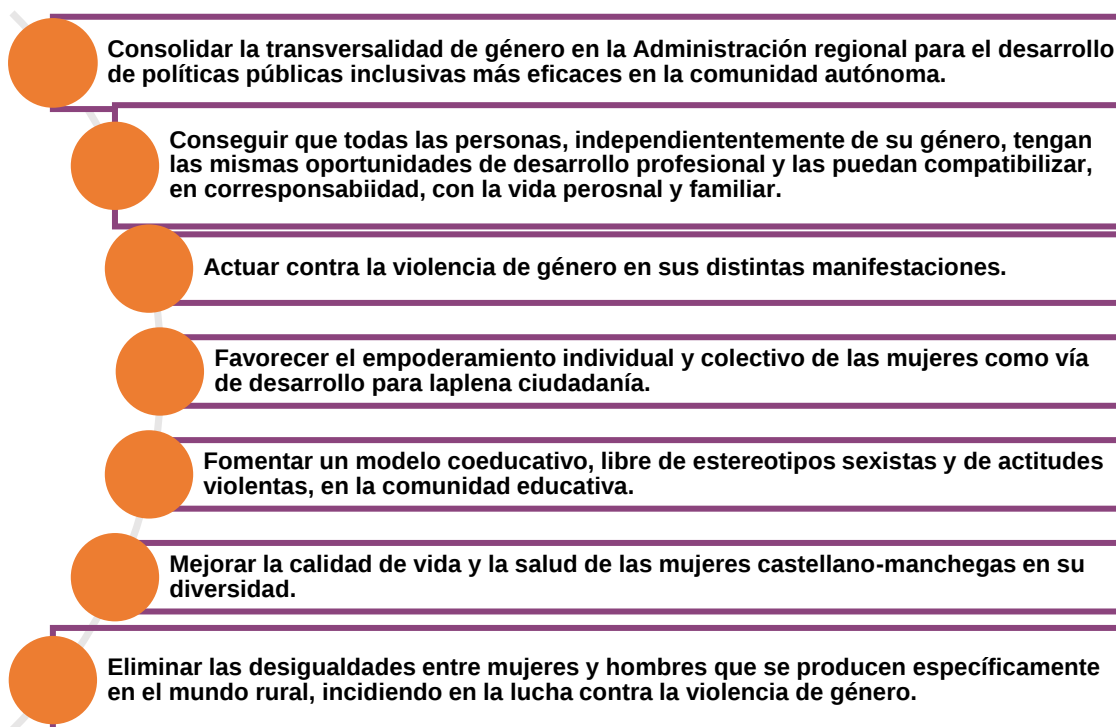
El II PEICLM constituye el **principal instrumento de planificación y orientación** de las políticas públicas autonómicas en **materia de igualdad de género**. Enmarcado legalmente en la **Ley 12/2010, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**, en su artículo 12, este plan representa el **compromiso institucional de la Junta de Comunidades** para **garantizar la igualdad real y efectiva, erradicar las múltiples formas de discriminación estructural** y avanzar

hacia una sociedad **más justa, equitativa y cohesionada**. En el periodo 2019-2024, el II PEICLM articula su actuación en torno a un **conjunto de objetivos generales** que se desarrollan a través de **siete ejes temáticos**, cada uno acompañado de **áreas estratégicas y medidas específicas**. Esta estructura permite **impulsar la transversalidad de género** en todas las políticas sectoriales del Gobierno regional, al tiempo que se abordan ámbitos clave como la **gestión pública**, **violencia de género**, la **corresponsabilidad**, la **salud**, la **educación**, la **participación social** y el **empoderamiento** o la **realidad específica de las mujeres en el medio rural**.

La presente evaluación tiene como finalidad **consolidar la transversalidad de género en la Administración regional**, **garantizar la igualdad de oportunidades** y **promover la corresponsabilidad**, **actuar frente a la violencia de género**, **impulsar el empoderamiento de las mujeres**, **promover un modelo educativo coeducativo y no sexista**, **mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres** y **eliminar las desigualdades de género en el medio rural**.

El II PEICLM establece **siete objetivos generales** que guían el conjunto de su planificación:

Figura 2.3.1. Objetivos Generales del II PEICLM



Fuente: Elaboración propia a partir del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019–2024.

En este marco, el II PEICLM se concreta mediante **siete ejes temáticos**, cada uno de los cuales se desarrolla en áreas estratégicas y medidas específicas. Esta estructura tiene como finalidad impulsar la transversalidad de género en las políticas sectoriales del Gobierno regional y abordar ámbitos clave como la gestión pública, la violencia de género, la corresponsabilidad, la salud, la educación, la participación social y la realidad de las mujeres en el medio rural.

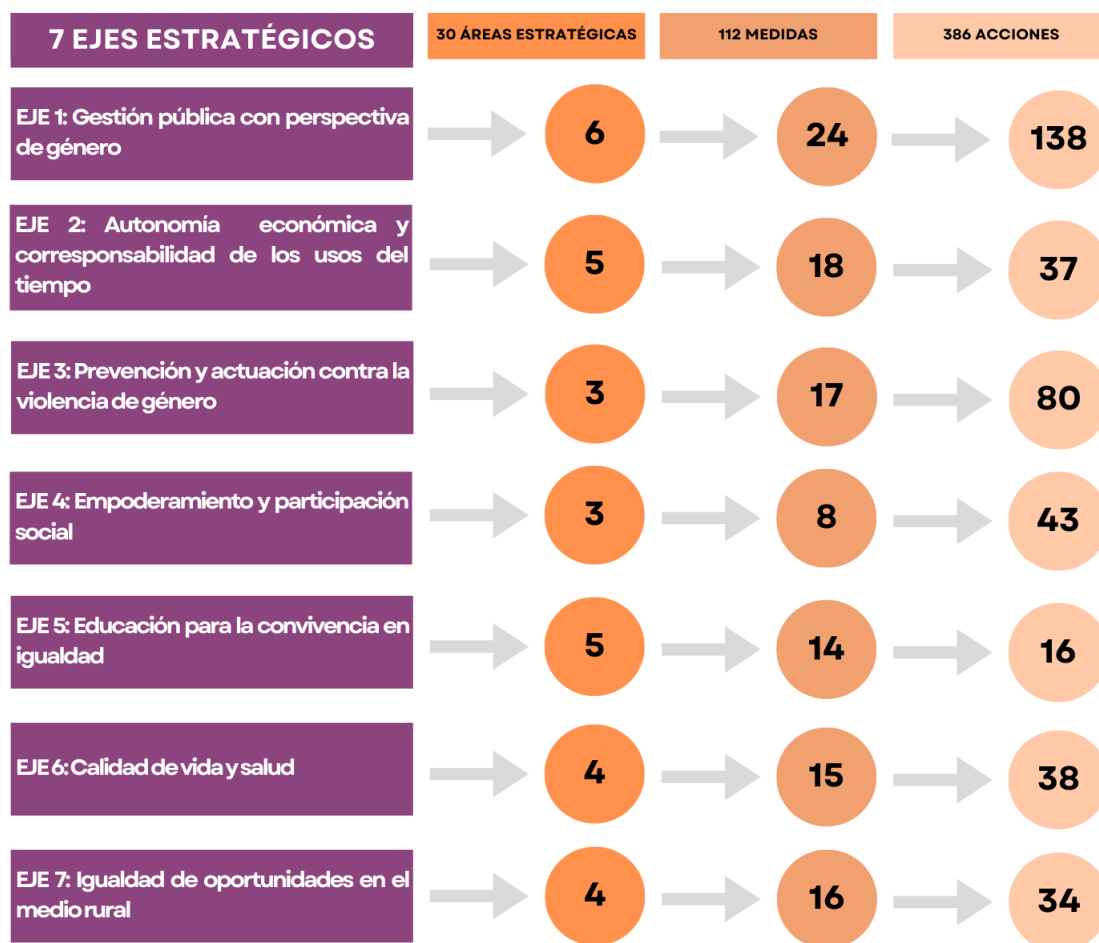
1. **Gestión pública con perspectiva de género**, que promueve la institucionalización del enfoque de género en la planificación y evaluación de las políticas públicas.

2. **Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo**, orientado a mejorar el acceso de las mujeres a empleos de calidad, reducir la brecha salarial y fomentar la corresponsabilidad en los cuidados.
3. **Prevención y acción contra la violencia de género**, que aborda la violencia machista desde un enfoque integral, priorizando la prevención, atención, reparación y coordinación institucional.
4. **Empoderamiento y participación social**, centrado en reforzar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, su liderazgo y su presencia en la vida pública.
5. **Educación para la convivencia en igualdad**, que incorpora la coeducación como herramienta para prevenir el sexismo y la violencia desde edades tempranas.
6. **Calidad de vida y salud**, que introduce la perspectiva de género en las políticas sanitarias, sociales, de bienestar y urbanísticas, atendiendo la diversidad de las mujeres.
7. **Igualdad de oportunidades en el medio rural**, que aborda las desigualdades específicas que afectan a las mujeres en estos territorios, facilitando su acceso a recursos, derechos y servicios.

Véase la figura 2.3.2. que se recoge la distribución por los 7 ejes, sus **30 áreas estratégicas y 112 medidas operativas** con un **total de 386 acciones comprometidas por los organismos responsables de la ejecución del II PEICLM**, diseñadas para actuar sobre las estructuras que perpetúan la desigualdad, incorporando elementos como la diversidad, la interseccionalidad, la violencia estructural y la corresponsabilidad social. Asimismo, cabe destacar que **los ejes con mayor concentración de acciones comprometidas corresponden a aquellos en los que todos los organismos implicados tienen asignadas competencias (Eje 1, Eje 3 y Eje 4)**. En cambio, **el Eje 7 presenta un número reducido de acciones**, pese a que todos los organismos implicados cuentan con competencias específicas en esta materia; sin embargo, dado que en este eje se recogen exclusivamente aquellas acciones desarrolladas solamente en zonas rurales, gran parte de las acciones que también se llevan a cabo en ámbito urbano, se recogen en otros ejes del Plan y no se registran en este eje, aun cuando destacan actuaciones en el medio rural con alto impacto. Por su parte, **los Ejes 2, 5 y 6 concentran un volumen menor de acciones en relación con el total**, dado que únicamente algunas Consejerías tienen atribuidas competencias específicas en dichos ámbitos. Lo que se quiere resaltar que los Ejes Estratégicos respondieron al contexto socioeconómico, adaptándose a los cambios normativos y técnicos en el período 2019-2024.

La estructura del II PEICLM dota a las políticas de igualdad de un marco sistemático, evaluable y coordinado, cuyo impacto ha sido especialmente significativo en la institucionalización del enfoque de género, la mejora de los recursos para víctimas de violencia de género, los avances en coeducación y la mayor visibilidad y liderazgo de las mujeres rurales.

Figura 2.3.2. Distribución por ejes, áreas y medidas contempladas en el II PEICLM por acciones comprometidas



Fuente: Elaboración propia a partir del II PEICLM 2019-2024 (Instituto de la Mujer CLM, 2019).

2.4. Principios rectores: igualdad, interseccionalidad y derechos humanos

El II PEICLM se sustenta en un conjunto de principios rectores que orientan la formulación de sus ejes y medidas, asegurando la coherencia de la acción pública con los valores democráticos y los estándares internacionales en materia de igualdad. Estos principios son: **feminismo, defensa de los derechos de las mujeres como derechos humanos, transversalidad de la perspectiva de género, interseccionalidad, participación de las mujeres y desarrollo humano sostenible**. Constituyen los pilares ideológicos y normativos que atraviesan el Plan y deben considerarse tanto en su implementación como en su evaluación.

2.4.1. Igualdad y feminismo: principio transversal y transformador

El principio de igualdad se concibe en su **dimensión sustantiva**, lo que implica **no limitarse a la igualdad formal ante la ley, sino garantizar que mujeres y hombres puedan ejercer en condiciones de equidad sus derechos y libertades**. La igualdad es, por tanto, **un principio de obligado cumplimiento en todas las políticas públicas de la Junta de Comunidades**.

El **feminismo aporta la base analítica y política para comprender cómo se producen las desigualdades y discriminaciones, y para desmontar las estructuras patriarcales que las sostienen**. Este enfoque reconoce la aportación de la **teoría de género como un cuerpo**

científico que ofrece claves críticas para transformar las instituciones sociales, políticas y económicas.

En consecuencia, el II PEICLM incorpora medidas orientadas no solo a corregir desigualdades existentes, sino también a promover un cambio cultural hacia relaciones más justas y democráticas.

2.4.2. Derechos de las mujeres como derechos humanos

El II PEICLM reconoce de manera explícita que los derechos de las mujeres forman parte indivisible e inalienable de los derechos humanos. Su garantía atraviesa todos los ámbitos: desde el acceso a la educación, la salud o el empleo, hasta la participación política, la vida cultural o el derecho a una vida libre de violencia.

El Plan asume que la violencia de género constituye una de las más graves violaciones de derechos humanos y aborda su erradicación como un compromiso central. Asimismo, promueve la corresponsabilidad de los hombres como aliados en la defensa de los derechos de las mujeres, combatiendo los estereotipos que limitan tanto a mujeres como a hombres. Todo ello se enmarca en el cumplimiento de obligaciones internacionales (CEDAW, Convenio de Estambul, Agenda 2030) y en el refuerzo de la legitimidad democrática de las instituciones.

2.4.3. Transversalidad de la perspectiva de género

La transversalidad de género constituye un mecanismo estructural del II PEICLM y supone la integración sistemática del enfoque de género en la normativa, planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas regionales. Implica reconocer que mujeres y hombres no parten de la misma situación, que tienen necesidades diferenciadas y que el impacto de las políticas públicas puede ser desigual si no se aplica un análisis previo.

La transversalidad obliga a todos los departamentos de la Administración a realizar diagnósticos de género, utilizar indicadores desagregados por sexo, asignar recursos con criterios de igualdad y diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación sensibles al género. De este modo, se busca mejorar la eficacia de las intervenciones públicas y avanzar hacia una sociedad más equitativa y sostenible.

2.4.4. Interseccionalidad

La discriminación por razón de género no actúa de manera aislada, sino que se cruza con otros ejes de desigualdad como la edad, la orientación e identidad sexual, la discapacidad, el origen étnico, la nacionalidad, el nivel socioeconómico o el territorio. Este entrecruzamiento genera situaciones de discriminación múltiple o agravada que afectan con mayor intensidad a determinados grupos de mujeres.

El II PEICLM incorpora el principio de interseccionalidad para garantizar que las políticas públicas no reproduzcan exclusiones, sino que respondan a la diversidad de realidades de las mujeres. Ello se traduce en medidas específicas para mujeres con discapacidad, mujeres mayores, mujeres migrantes, mujeres jóvenes o mujeres que viven en entornos rurales, entre otras.

Sin embargo, el desarrollo de este principio no siempre ha sido homogéneo, lo que supone un reto de mejora en la implementación de futuros planes.

2.4.5. Participación de las mujeres

La participación plena, equitativa y efectiva de las mujeres es condición imprescindible para la democracia y la construcción de una cultura paritaria. Aunque se han producido avances, la **representación femenina en los espacios de decisión política, económica y social sigue estando por debajo de la de los hombres**, debido a la persistencia de estereotipos de género, la división sexual del trabajo y la falta de corresponsabilidad en los cuidados.

El II PEICLM promueve la participación de las mujeres como protagonistas en la definición, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Se impulsa su presencia en **órganos de decisión, consejos consultivos, espacios de concertación social y movimientos asociativos**, garantizando su voz en la toma de decisiones. Este principio busca **remover los obstáculos estructurales y culturales** que aún dificultan el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de las mujeres.

2.4.6. Desarrollo humano sostenible

El principio de desarrollo humano sostenible parte de la interdependencia entre crecimiento económico, desarrollo social y protección ambiental. Incorporar la perspectiva de género en este marco implica **visibilizar las necesidades de las mujeres, priorizar su inclusión en las políticas de desarrollo y cuestionar los modelos que reproducen desigualdad.**

El II PEICLM entiende que no puede haber desarrollo sostenible sin igualdad de género. Por ello, articula **medidas que vinculan la justicia de género con la sostenibilidad social y ambiental**, en línea con la Agenda 2030 y la Declaración de Beijing. Este principio apuesta por un **modelo inclusivo que garantice la calidad de vida de todas las personas, promueva la equidad intergeneracional y fomente economías más justas y responsables con el medio ambiente.**

3. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

La evaluación final del II PEICLM se concibe como un proceso técnico, participativo, riguroso y transformador. Este proceso no solo pretende **rendir cuentas sobre los niveles de ejecución del Plan**, sino también **generar conocimiento útil para el diseño de futuras políticas de igualdad**, reforzando la gobernanza institucional y la capacidad de incidencia de las y los agentes implicados.

Una vez definido el **objeto a evaluar -en este caso el II PEICLM-**, así como su **finalidad -determinar su impacto y guiar el rumbo de futuras políticas de igualdad en la región-**, es fundamental esclarecer cada uno de los pasos de los que consta la evaluación.

Figura 3.1. Fases de la Evaluación del II PEICLM



Fuente: Elaboración propia a partir del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019–2024.

A continuación, se detalla cada fase:

- **Constitución del equipo evaluador.** El equipo encargado de evaluar el II PEICLM ha estado integrado por las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- **Análisis de situación.** El equipo técnico ha aportado su experiencia y conocimiento directo de cada fase del proceso, al haber participado en la implementación del Plan durante todo su periodo de vigencia.
- **Definición del tipo de evaluación.** A partir de un cuadro de indicadores e instrumentos de seguimiento se ha analizado el nivel de cumplimiento de las acciones comprometidas, las dificultades encontradas en el proceso, el impacto en las políticas públicas de igualdad de género en la región y los efectos sobre la población destinataria.
- **Estrategia de evaluación.** Se han definido las necesidades específicas del proceso, los indicadores de ejecución, resultado e impacto, las técnicas de recogida de datos (cuestionarios, entrevistas y grupos de discusión) y las herramientas de análisis empleadas, así como la calendarización de las actividades.
- **Trabajo de campo.** Ha consistido en la recopilación de fuentes primarias de información a través de informantes clave, complementada con la revisión documental. La metodología ha combinado técnicas cualitativas y cuantitativas para garantizar la validez y exhaustividad de la información.
- **Elaboración del informe.** El informe de evaluación ha integrado y recopilado la información obtenida durante la implementación del II PEICLM, utilizando diferentes técnicas y herramientas que se han detallado a lo largo del presente documento. Esto ha permitido

disponer de una visión integral sobre su grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, los avances alcanzados conforme a sus objetivos y los retos que aún quedan pendientes.

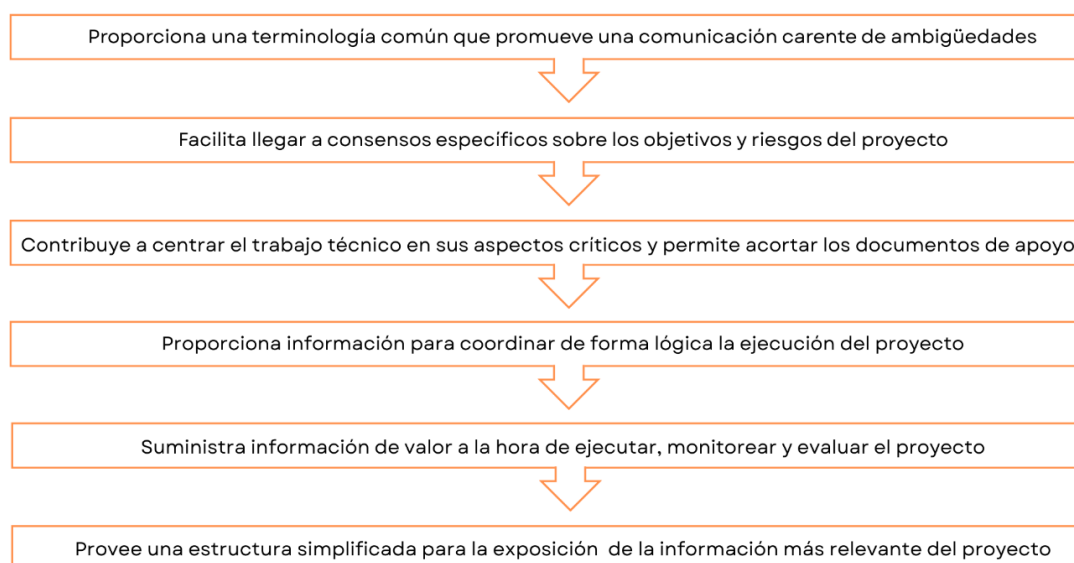
- **Difusión de resultados.** Finalmente, se ha llevado a cabo la difusión pública de los resultados del proceso de evaluación, con el objetivo de garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la utilidad social de los hallazgos.

3.1. Modelo de evaluación utilizado: el Marco Lógico

El modelo de referencia que ha sustentado esta evaluación ha sido el **enfoque del marco lógico**, ampliamente consolidado en el ámbito de la cooperación y la gestión pública. Este modelo ha permitido **reconstruir y valorar de manera estructurada la cadena causal de intervención del Plan**, estableciendo vínculos lógicos entre los recursos asignados, las actividades ejecutadas, los logros obtenidos, los resultados alcanzados y los impactos logrados en el largo plazo.

Asimismo, la elección de este modelo de evaluación ha obedecido a las ventajas que ha supuesto respecto a otros menos estructurados, otorgando una serie de prestaciones que se detallan a continuación y que han sido extraídas del manual *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas* (Naciones Unidas, 2015).

Figura 3.1.1. Marco Lógico de la Evaluación del II PEICLM



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a su desarrollo, la metodología del **marco lógico ha seguido un orden preciso** que ha permitido extraer conclusiones coherentes y, en consecuencia, adoptar medidas y acciones efectivas respecto al problema a analizar y superar.

1. La **metodología de marco lógico** ha supuesto la identificación del problema que se ha deseado corregir. Es decir, se ha pretendido dar respuesta ha sido la situación de desigualdad que padecen las mujeres de Castilla-La Mancha.
2. Se ha diseñado una **planificación que ha respondido a la matriz del marco lógico** y que ha resumido sus aspectos fundamentales. Estos han sido:
 - a. **Objetivos.** Los objetivos han dado respuesta a varias preguntas que han definido la finalidad, el propósito, los resultados y las actividades contempladas en el II PEICLM.

b. Indicadores. Los indicadores han proporcionado información útil para determinar el grado de consecución de los objetivos propuestos.

c. Medios de verificación. Los medios de verificación han sido identificados por las personas planificadoras del proyecto, debiendo en todo caso ser necesarios y suficientes para extraer datos fiables para la elaboración de los indicadores.

d. Obstáculos y recomendaciones. Todo proyecto ha enfrentado diversos retos que han condicionado su plena ejecución. El II PEICLM no ha sido ajeno a esta circunstancia, por lo que una de las funciones esenciales de la evaluación ha sido detectar las principales dificultades encontradas y proponer recomendaciones dirigidas a su superación.

Tabla 3.1.1. Planificación de la Evaluación del II PEICLM según la matriz de marco lógico

Componente	Descripción	Ejemplo
Objetivos	¿Qué se pretende conseguir?	Reducir las desigualdades de género en Castilla-La Mancha.
Indicadores	¿Cómo medir el logro de los objetivos?	Número de políticas públicas con perspectiva de género en Castilla-La Mancha.
Medios de verificación	¿Dónde obtener datos confiables?	Revisión de informes oficiales, realización de encuestas y entrevistas, etc.
Obstáculos y recomendaciones	¿Cuáles son las dificultades que han surgido a la hora de implementar el Plan?	Identificación de dificultades a la hora de desempeñar el trabajo: carencia de recursos humanos, técnicos y económicos, déficit de implicación por parte de las y los agentes, etc.

Fuente: Elaboración propia.

- Se han definido las **técnicas de análisis de la realidad** que han sido utilizadas para medir los resultados.
- Se ha llevado a cabo **el seguimiento y la evaluación**. En función del tipo de evaluación, esta ha podido tener un carácter **ex-ante, intra, post o ex-post**. La evaluación final del I PEICLM supuso la evaluación ex-ante de este IIPEICLM, de la que se extrajeron las líneas de base que sirvieron como punto de partida. Finalizado el periodo de ejecución del IIPEICLM se ha abordado el proceso de evaluación ex-post cuyo resultado se ve reflejado en el presente informe de evaluación.
- Se han determinado los **criterios que han orientado la recopilación de la información**, la cual ha tenido un carácter **confiable, oportuno y eficiente**.
- Por último, se **identifican las dificultades** que han surgido a la hora de realizar la monitorización y la evaluación

3.2. Criterios e indicadores de evaluación

La evaluación del **II PEICLM** se rige por una batería de **cuatro criterios analíticos fundamentales**, en consonancia con las orientaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) y la perspectiva feminista de la evaluación de políticas públicas.

Figura 3.2.1. Marco Lógico de la Evaluación del II PEICLM: CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Relevancia

Analiza el grado en el que el II PEICLM responde a los retos reales de la desigualdad de género en Castilla-La Mancha. Se valora la coherencia del Plan con los diagnósticos previos, si capacidad de adaptación a los contextos cambiantes y su alineación con las prioridades institucionales y sociales.

Eficacia

Mide en qué medida se han alcanzado los objetivos generales del Plan. La eficacia se valora tanto en términos cuantitativos (porcentaje de acciones ejecutadas) como cualitativos (transformaciones impulsadas).

Eficiencia

Evalúa la relación entre los recursos utilizados (humanos, técnicos, presupuestarios) y los resultados obtenidos. Se considera la racionalidad en la asignación de los medios y la capacidad de las estructuras de gobernanza para optimizar su uso.

Transversalidad de género

Examina hasta qué punto el enfoque de género ha sido efectivamente integrado en las distintas fases del ciclo de la política pública (planificación, ejecución, seguimiento y evaluación), y en las áreas sectoriales del Gobierno regional.

Fuente: Elaboración propia a partir del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019–2024.

El análisis del Plan se ha organizado en torno a **cuatro dimensiones evaluativas clave** que concretizan los criterios analíticos recogidos arriba, cada una **operacionalizada mediante indicadores específicos**. Se elabora un **cuadro de mandos con indicadores de ejecución, resultados e impacto del II PEICLM** (véase [Anexo 1](#)), que permite una medición **comparativa y evolutiva**. Estos indicadores **están estructurados en función de los ejes estratégicos del Plan**, de modo que algunos son **asumidos por todas las Consejerías y Organismos implicados**, cómo, por ejemplo, casi todos los relacionados con el *EJE 1. Gestión pública con perspectiva de género*. Mientras que otros ejes estratégicos corresponden únicamente a Consejerías y Organismos implicados responsables de acciones específicas, según su competencia y ámbito de actuación. Referida **especificidad permite analizar el alcance de medidas comunes y de las específicas**.

En este sentido, los **indicadores como herramientas de medición** permiten **señalar un fenómeno concreto, y determinar si estos experimentan cambios en un tiempo determinado²**, es **fundamental dentro de la estrategia de recogida de datos del II PEICLM**. Esta estrategia combina **técnicas cuantitativas y cualitativas**, aportando datos que reflejan el grado de avance y resultados alcanzados, fundamentales para el seguimiento y evaluación del Plan desde un enfoque integral.

Los **indicadores de seguimiento y evaluación** que permiten analizar el III PEICLM son:

- Los **indicadores de realización o ejecución** permiten medir los procesos desarrollados durante la implementación del Plan.

² Guía para la elaboración de indicadores de género (IG), 2010.

- Los **indicadores de resultado** ofrecen información para analizar los logros a corto y medio plazo.
- Los **indicadores de contexto o impacto** generan datos sobre la situación general de la igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. En este caso, el impacto del Plan se mide en términos de contribución, ya que existen otros actores y políticas en marcha dentro de la Comunidad Autónoma, lo que implica que los cambios observados no pueden atribuirse exclusivamente al II PEICLM.

3.3. Trabajo de campo: recogida de información

La estrategia de recogida de información empleada en la evaluación del II PEICLM es de **carácter mixto**, combinando **técnicas cuantitativas y cualitativas** con el objetivo de **capturar tanto el "qué" como el "por qué"** de los hechos observados durante la implementación del Plan. Para ello, se utilizan **instrumentos que facilitan la recopilación sistemática y estructurada de datos**, asegurando la calidad y fiabilidad de la información recogida. Entre estos instrumentos se incluyen la **revisión documental**, el uso de **bases de datos propias y otros registros**, la aplicación de **cuestionarios estructurados**, el análisis de **indicadores de evaluación** y la recopilación de **testimonios y experiencias** procedentes de entrevistas y grupos de discusión.

3.3.1. Revisión de fuentes secundarias: Informes, normativa y plataforma ADA

La revisión documental sistemática constituye uno de los pilares metodológicos de la evaluación, en tanto que aporta la evidencia necesaria para analizar la planificación, ejecución y seguimiento del II PEICLM. Este procedimiento ha permitido verificar el grado de cumplimiento de los objetivos, contextualizar las acciones implementadas y valorar la coherencia con los marcos normativos vigentes. Los principales documentos analizados han sido los siguientes:

- **Programaciones Trienales.** Instrumentos de planificación aprobados por las Secretarías Generales de las Consejerías, el SESCOG y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha donde se recogen las actuaciones comprometidas. Su carácter vinculante les otorga un **papel central en el seguimiento y evaluación del Plan**. Durante el II PEICLM se han elaborado **dos programaciones (2019–2021 y 2022–2024)**, que estructuran su aplicación y sirven como mecanismo de **control institucional**.
- **Informes Ejecutivos de Seguimiento.** Documentos elaborados por las **Unidades de Igualdad de Género** de las Consejerías, el SESCOG y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha para informar del **grado de avance en la ejecución de las medidas**. Se realizaron para los primeros meses de **2022 y 2023**, coincidiendo con los puntos medios de las programaciones trienales.
- **Informes de Evaluación Trienal.** Elaborados por el **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, analizan la **implementación de las medidas, identificando avances, logros y áreas de mejora**. Complementan a los Informes Ejecutivos de Seguimiento y corresponden a los periodos 2019-2021 y 2022-2024.

Asimismo, la revisión documental ha incluido:

- **Normativa estatal y autonómica en materia de igualdad.** La evaluación se ha sustentado en el análisis de la adecuación del II PEICLM a la **normativa vigente**, especialmente la **Ley Orgánica 3/2007**, la **Ley Orgánica 1/2004**, la **Ley 12/2010** y la **Ley 4/2018** de Castilla-La Mancha.

- **Actas, resoluciones y acuerdos institucionales.** Documentos de las **Consejerías, SESCAM y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** que recogen las **decisiones estratégicas y operativas** del Plan, permitiendo valorar el **cumplimiento de los acuerdos y la coherencia institucional** en su desarrollo.

Análisis de la Plataforma ADA

La **Plataforma ADA** ha sido una **aplicación informática innovadora, diseñada por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, que ha permitido **recoger y sistematizar los datos relativos a las acciones que han desarrollado todos los organismos responsables de la ejecución del II PEICLM**. Esta herramienta **ha resultado especialmente útil e innovadora para el seguimiento y la evaluación del Plan**, ya que ha posibilitado la explotación de datos actualizados de las acciones programadas y ejecutadas, mejorando la trazabilidad, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública. Además, ha permitido también **extraer datos agrupados por organismos responsables, por tipo de medida o por periodo**, lo que ha facilitado un **análisis comparativo y evolutivo** del grado de ejecución del Plan.

En relación con el registro de datos, cada uno de los organismos responsables de la ejecución del II PEICLM ha introducido en la plataforma la programación de las acciones de sus ámbitos correspondientes y la información relativa a las mismas para el desarrollo de las medidas del Plan determinadas por su área competencial, consolidando un **sistema de información homogéneo y verificable que ha reforzado la eficiencia y la calidad del proceso evaluativo**.

Figura 3.3.1. Apartados relacionados con las Medidas del II PEICLM a cumplimentar en la plataforma ADA

Eje-Área-Medida	Organismo responsable	Denominación de la acción	Tipo de impacto
Tipo de acción según objetivos	Objetivos operativos	Ámbito territorial	Población destinataria
Provincia/s	Indicadores de presupuesto	Indicadores de presupuesto por fondo	Indicadores de presupuesto por sexo
Indicadores de ejecución	Indicadores de satisfacción	Indicadores de eficacia	Documentación complementaria

Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma ADA.

La mayoría de los apartados que conforman el **registro de datos en la Plataforma ADA** están organizados en **formatos desplegables**. Los **apartados abiertos** favorecen la incorporación de **información específica** que no se recoge en las categorías predefinidas, lo que permite **complementar y enriquecer los datos registrados**. Por ejemplo, en estos campos abiertos puede incluirse **documentación complementaria** como informes de técnicos, materiales de

difusión utilizados, actas de reuniones o fotografías sobre las actividades realizadas, lo que proporciona **contexto** y permite una **comprensión más amplia** de las acciones desarrolladas.

3.3.2. Fuentes primarias de información: Cuestionarios y entrevistas

Los cuestionarios han desempeñado un papel fundamental en la evaluación del Plan, ya que han permitido recopilar información estructurada tanto cuantitativa como cualitativa. Esta herramienta se ha adaptado a cada agente participante con el propósito de **evaluar los siete ejes estratégicos**, lo que ha permitido obtener una **visión completa, plural y representativa del grado de implementación y de los resultados alcanzados del Plan**, considerando además la relación entre los agentes participantes, las técnicas empleadas y los ejes evaluados como un elemento clave que ha contribuido a garantizar una evaluación adecuada y exhaustiva.

En este marco, las **Consejerías, el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** han participado mediante cuestionarios estructurados orientados principalmente a la evaluación del *Eje 1: Gestión pública con perspectiva de género*, mientras que el **Consejo Regional de las Mujeres**, como órgano consultivo, de participación y representación del movimiento asociativo de mujeres en la región, ha aportado información valiosa a través de cuestionarios con enfoque participativo, especialmente centrados en los *Ejes 3 (Prevención y acción contra la violencia de género)*, *4 (Empoderamiento y participación social)*, *5 (Educación para la convivencia en igualdad)*, *6 (Calidad de vida y salud)* y *7 (Igualdad en el medio rural)*. (véase [el Anexo 2](#))

Igualmente, las **entrevistas han constituido una herramienta clave** en la evaluación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (II PEICLM), al **permitir recabar información detallada y comparable** sobre las experiencias, percepciones y propuestas de los organismos e instituciones implicados, tanto administrativos como académicos.

Se han dirigido a las **personas responsables de las Unidades de Igualdad de Género** de las distintas **Consejerías** y del **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)**, al **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, como órgano coordinador del Plan, y al **personal docente universitario especializado en igualdad de género de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM)**, incluidas las personas que han participado como agentes asesoras.

Su carácter estructurado **ha garantizado una aplicación homogénea y un análisis comparativo de los resultados**, facilitando la identificación de **buenas prácticas, dificultades y propuestas de mejora** que **han contribuido a reforzar la institucionalización de la igualdad y la articulación entre los niveles técnico, político y académico** implicados en la evaluación del Plan.

Consideraciones éticas

Por último, la recogida de información de fuentes primarias se realiza bajo **principios éticos de integridad, transparencia y respeto a los derechos humanos**. Se garantiza el **consentimiento informado** de todas las personas participantes, quienes son informadas sobre los fines del estudio y participan de forma voluntaria y confidencial. Asimismo, se aplican **medidas de protección de datos** que aseguran el anonimato y restringen el acceso a la información al personal evaluador y a las Unidades de Igualdad, el SESCAM y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

3.4. Análisis de datos

Una vez recogida la información se ha realizado el **análisis de datos** basado en una estrategia de **triangulación metodológica** que combina información cuantitativa, cualitativa y procedente de múltiples agentes, con el fin de garantizar la validez de los hallazgos y ofrecer una comprensión integral del proceso evaluado.

En cuanto al **análisis cuantitativo**, se han aplicado técnicas estadísticas descriptivas que han permitido observar tendencias, niveles de ejecución e impacto de las medidas, comparando los dos periodos trienales de implementación. Los datos analizados incluyen acciones previstas en la Programación Trienal, acciones ejecutadas o no ejecutadas, acciones no previstas y pendientes, así como porcentajes de cumplimiento. Los cuestionarios dirigidos al personal de las Consejerías, el SESCOAM, el Instituto de la Mujer y el Consejo Regional de las Mujeres se han analizado mediante el paquete SPSS (*programa estadístico informático*), lo que ha asegurado su rigor y consistencia.

El **análisis cualitativo** se ha llevado a cabo mediante técnicas de análisis de contenido, utilizando el software ATLAS.ti (versión 7.5). Ello ha permitido categorizar respuestas de las entrevistas con responsables de Unidades de Igualdad y profesionales vinculadas a la gobernanza del Plan. Este enfoque ha sido esencial para identificar percepciones, barreras operativas, valoraciones de herramientas e interpretaciones del impacto de las medidas, aspectos que no siempre quedan reflejados en los datos cuantitativos.

La **triangulación metodológica y de fuentes** ha enriquecido la evaluación al combinar enfoques y perspectivas de instituciones, asociaciones y personal técnico, integrando datos y contrastando interpretaciones. Esta combinación ha permitido analizar no solo el grado de ejecución del Plan, sino también los factores que explican avances, dificultades o desviaciones.

Además, la evaluación ha incorporado una **herramienta de análisis propia basada en la técnica del semáforo**, que facilita la visualización comparada del nivel de avance en cada área estratégica mediante criterios **cuantitativos** —con datos porcentuales verificables— y **criterios cualitativos** —que contextualizan, interpretan y explican los avances, limitaciones y dinámicas institucionales—, clasificando las acciones según tres niveles: alto, medio y bajo.

- **Verde**, cuando más del 75 % de las actuaciones muestran una integración sistemática y una aplicación efectiva en la toma de decisiones;
- **Amarillo**, cuando al menos el 40 % de las acciones cuentan con integración formal, pero presentan debilidades en seguimiento o coordinación;
- **Rojo**, cuando la incorporación del enfoque es inferior al 40 % y no existe institucionalización.

Esta herramienta valora el alcance de las acciones, la calidad de los recursos, la estabilidad de los mecanismos creados y su institucionalización. Este sistema permite **comparar resultados entre ámbitos sectoriales**, visibilizar buenas prácticas y detectar brechas y áreas prioritarias para el siguiente plan de igualdad.

El modelo metodológico se ha **alineado con marcos de referencia consolidados**, como las metodologías promovidas por ONU Mujeres, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en materia de seguimiento de políticas públicas de igualdad.

3.4. Limitaciones en el proceso de la evaluación

Para la evaluación del **II PEICLM** se detectan ciertas limitaciones relacionadas, entre otras cuestiones, con aspectos de tipo metodológico, de recursos y de competencias institucionales.

A continuación, se señalan las más relevantes:

- Limitaciones detectadas en la formulación de objetivos y medidas. El II PEICLM fue diseñado con objetivos y medidas orientadas a guiar la actuación de las distintas Consejerías y el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM). No obstante, algunas medidas presentan un nivel de generalidad que dificulta su seguimiento y evaluación, y en determinados casos se asignaron responsabilidades a organismos sin competencias directas en la materia, lo que ha condicionado su grado de ejecución.
- Debilidades en la formulación y desarrollo de los indicadores. A pesar de que el Plan esbozaba la metodología de seguimiento y evaluación, su desarrollo no se determinó inicialmente, debiendo diseñarse paralelamente a la implementación del Plan, dificultando así la tarea de evaluación.
- **Recursos limitados.** Relacionado fundamentalmente con la escasez de tiempo de las personas que forman parte de las instituciones encargadas de su implementación.
- **Cambios en la estructura de administración regional.** Las modificaciones que ha sufrido la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (creación de nuevas Consejerías, derivación de competencias de organismos autónomos, inexistencia de agentes contemplados en el Plan) así como la movilidad dentro de la propia administración, por ejemplo, cambios en las personas responsables de las unidades de igualdad, han dificultado la trazabilidad de los resultados.
- **Dificultad para atribuir los resultados.** En ocasiones resulta complejo establecer una relación directa entre los avances observados —o su ausencia— y las acciones del Plan, ya que pueden estar influenciados por factores externos. Es difícil determinar con precisión hasta qué punto los resultados obtenidos pueden atribuirse exclusivamente al II PEICLM, dado que intervienen múltiples variables y políticas concurrentes. Por ello, el impacto del II PEICLM se mide en términos de su contribución a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **Limitación en la obtención de datos desagregados por sexo.** El hecho de no poder disponer en todas las actuaciones de la administración regional de datos estadísticos desagregados por sexo u otros aspectos de las personas destinatarias de dichas actuaciones, como la edad, procedencia, nacionalidad, estado civil, estado socioeconómico y otras variables, dificulta la medición de las desigualdades real y la evaluación del impacto diferencial de las políticas públicas.

4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

A partir del análisis de los datos recogidos en el trabajo de campo se presentan en este capítulo los resultados de la evaluación.

4.1. Evaluación del sistema de gobernanza y coordinación interinstitucional

El sistema de gobernanza del II PEICLM ha demostrado estabilidad en su estructura fundamental a lo largo de sus seis años de vigencia, articulándose en torno a cuatro ámbitos: gestión, seguimiento, participación y evaluación. Si bien se mantiene el diseño original, el modelo ha evolucionado hacia una mayor solidez y respaldo normativo, destacando la incorporación estratégica de las Unidades de Igualdad de Género.

4.1.1. Estructura y evolución de los ámbitos de gobernanza

La estructura operativa ha experimentado adaptaciones para responder a nuevas necesidades, redistribuyendo funciones entre los agentes clave:

- **Ámbito de Gestión:** El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (IMUJ) conserva su rol central junto al Consejo de Dirección. La modificación más relevante es la sustitución de la Comisión Interconsejerías por las **Unidades de Igualdad de Género**, que se han consolidado como agentes fundamentales en la gestión operativa.
- **Ámbito de Seguimiento:** Liderado por el IMUJ, este proceso cuenta con la participación activa de las Consejerías y el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM). Las Unidades de Igualdad desempeñan un papel técnico crucial en la recopilación de información estadística, ejecución de estudios y elaboración de informes de impacto, apoyándose en la **Plataforma ADA** para monitorizar el grado de ejecución. Cabe señalar que organismos como Castilla-La Mancha Media y el Consejo Escolar, previstos inicialmente en este ámbito, han reorientado su participación hacia funciones consultivas y de difusión.
- **Ámbito de Participación:** El Consejo Regional de las Mujeres mantiene su función de representación ciudadana. A este órgano se suma el trabajo estable de las Unidades de Igualdad, reforzando la vertebración institucional.
- **Ámbito de Evaluación:** Se mantiene la distinción de roles. El IMUJ coordina los informes con apoyo de un grupo de trabajo académico y personal técnico propio. Las Consejerías y el SESCAM actúan como agentes proveedores de información, mientras que la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) canaliza su participación a través de consultas a expertas.

A continuación, se puede ver un **esquema comparativo** que refleja de manera visual la **evolución entre el sistema de gobernanza inicial y el actual**.

Esquema 4.1.1. Comparativa del Sistema de Gobernanza del II PEICLM

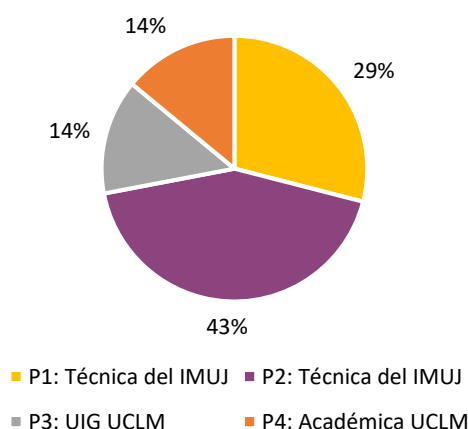


Fuente: Elaboración propia a partir del II PEICLM 2019-2024 (Instituto de la Mujer CLM, 2019), Plataforma ADA e Informes del I y II trienio.

4.1.2. Análisis cualitativo: Percepción de agentes clave

Para la evaluación del sistema, se realizaron entrevistas en profundidad a perfiles técnicos del IMUJ, responsables de la Unidad de Igualdad de la UCLM y expertas académicas. El análisis de estas intervenciones, codificadas en 41 citas, se estructura en categorías de: **evolución (20), impacto (12), difusión (7) y sin evolución (2)**. (Véase el [Anexo 3](#)). Los datos reflejan que la valoración más recurrente se concentra en **los avances vinculados a la evolución institucional y de gestión pública**, seguidos de las percepciones sobre el **impacto alcanzado en las políticas de igualdad**. En menor medida, se señala la **difusión**, donde persisten limitaciones en la llegada a la ciudadanía, agentes sociales y la sectorización de las políticas en materia de igualdad y no discriminación. En conjunto, las respuestas muestran **una lectura positiva del proceso**, con énfasis en la consolidación institucional, aunque identifican como retos pendientes la **mejora de la proyección social y la garantía de continuidad de los recursos y mecanismos de igualdad**.

Gráfica 4.1.2.1. Categoría de Análisis del Sistema de Gobernanza por perfil profesional de las entrevistas en profundidad



Fuente: Elaboración propia a partir del perfil profesional de las entrevistas en profundidad sobre la percepción del sistema de gobernanza respecto a la difusión, el impacto y la evolución del II PEICLM.

1. Evolución y consolidación institucional

Es la categoría mejor valorada (20 citas). Existe un consenso sobre la evolución positiva de la gestión pública, destacando la creación de las Unidades de Igualdad (Decreto 38/2019) como el avance de mayor calado estructural. Se percibe una mayor autonomía de las consejerías para integrar la igualdad en sus políticas, así como un incremento en la producción de conocimiento, normativas y herramientas técnicas para la transversalidad de género.

2. Impacto de las políticas

La percepción del impacto (12 citas) es desigual. Se identifica un **impacto alto** en la coordinación interna y la dotación de recursos técnicos, valorando muy positivamente el trabajo del personal técnico contratado para la Unidades de Igualdad de Género. Sin embargo, se detecta un **impacto medio o limitado** en la apropiación social y territorial; la llegada de las políticas a la ciudadanía, especialmente a la juventud, es aún heterogénea, lo que genera una sensación de sectorialización. Cabe destacar que el personal técnico del Instituto insiste en la **necesidad de proporcionar estabilidad y continuidad a la asistencia técnica o dotar de recursos humanos con la especialización adecuada** para no poner en riesgo los avances.

3. Difusión y retos pendientes

La difusión (7 citas) se identifica como el área con mayores desafíos. La comunicación se percibe como predominantemente interna o institucional, con dificultades para permear en la sociedad civil. Se subraya la necesidad de establecer alianzas estratégicas, especialmente con la Universidad, para ampliar la proyección social.

4. Conclusiones y prospectiva

Del análisis se concluye que el sistema de gobernanza se ha fortalecido institucionalmente. No obstante, para garantizar la sostenibilidad de los avances, los agentes implicados enfatizan la necesidad urgente de **estabilizar los recursos humanos y técnicos** de las Unidades de Igualdad, evitando que la rotación de personal ponga en riesgo la continuidad de las políticas públicas de igualdad.

4.2. Implicación institucional y rol de las unidades de igualdad en el II PEICLM

En este apartado se evalúa el nivel de compromiso institucional de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en el desarrollo del II PEICLM. Esta evaluación se sustenta en un doble análisis:

1. **Cuantitativo:** Basado en el cruce de información de la Plataforma ADA y los Informes Ejecutivos de Seguimiento, verificando el alcance de las acciones comprometidas frente a las ejecutadas.
2. **Cualitativo:** Fundamentado en entrevistas a las personas responsables de las Unidades de Igualdad de Género (UIG), analizando categorías clave como la institucionalización, el compromiso profesional y las resistencias detectadas.

4.2.1. Análisis Cuantitativo: Ejecución de Acciones y Desempeño por Ejes

El contraste de los datos revela que el II PEICLM ha operado como un instrumento dinámico, superando ampliamente las expectativas iniciales. Las actuaciones planificadas, implementadas y evaluadas han desbordado las previsiones originales: de un total de 386 acciones atribuidas en 2019, a finales de 2024 se han contabilizado **1.066 acciones ejecutadas**, lo que representa un

porcentaje global del **276%**. según se recoge en la tabla 4.2.1, se ve reflejado en la comparativa de las acciones comprometidas y las ejecutadas que se detallaran a continuación

Tabla 4.2.1. Distribución por ejes de las acciones comprometidas y ejecutadas en el II PEICLM

7 EJES ESTRATÉGICOS	386 ACCIONES COMPROMETIDAS	1066 ACCIONES EJECUTADAS
EJE 1: Gestión pública con perspectiva de género	138	607
EJE 2: Autonomía económica y corresponsabilidad de los usos del tiempo	37	77
EJE 3: Prevención y actuación contra la violencia de género	80	160
EJE 4: Empoderamiento y participación social	43	73
EJE 5: Educación para la convivencia en igualdad	16	31
EJE 6: Calidad de vida y salud	38	69
EJE 7: Igualdad de oportunidades en el medio rural	34	49

Fuente: Elaboración propia a partir del II PEICLM 2019-2024 (Instituto de la Mujer CLM, 2019) Plataforma ADA y I y II Informe Trienal.

1. Distribución del Esfuerzo por Ejes Estratégicos

El análisis desglosado por ejes de intervención muestra una concentración de esfuerzos en áreas críticas de la gestión pública y la violencia de género, respondiendo a la naturaleza transversal de ciertas competencias y a la especificidad sectorial de otras.

- **Eje 1: Gestión Pública con Perspectiva de Género.** Es el ámbito con mayor volumen de actividad. Se ha cuadruplicado el número de acciones, pasando de 138 previstas a **607 ejecutadas**. Este dato evidencia una fuerte apuesta por integrar la igualdad en los procedimientos administrativos y la estructura interna de la Junta.
- **Eje 3: Prevención y Actuación contra la Violencia de Género.** Se sitúa como el segundo eje en importancia, con **160 acciones ejecutadas**, reflejando la prioridad política de la erradicación de la violencia machista.
- **Otros Ejes:** Los Ejes 2 (Autonomía Económica) y 4 (Empoderamiento) presentan un desempeño notable con 77 y 73 acciones respectivamente. Por el contrario, los Ejes 7 (Medio Rural) y 5 (Educación) registran un menor volumen absoluto, con 49 y 31 acciones, aunque ajustados a sus competencias específicas.

Tabla 4.2.2. Distribución de los Ejes ejecutados en el II PEICLM por competencias, Consejerías, SESCAM e Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍAS/ ORGANISMOS AUTÓNOMOS	ATRIBUCIÓN 2019-2024								EJECUCIÓN 2019-2024								% de atri
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Total general	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Total general	
Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo rural	12		5	4			9	30	49		2	1			35	87	290%
Consejería de Bienestar Social	12	3	10	4		7	2	38	61	6	14	4	1	11	6	103	271%
Consejería de Desarrollo Sostenible	12		5	3			2	22	138	6	5	17			1	167	759%
Consejería de Economía, Empresas y Empleo	12	13	6	4			5	40	23	29	8	1			3	64	160%
Consejería de Educación, Cultura y Deportes	13	1	8	4	14	3	1	44	27	4	15	13	24	9	1	93	211%
Consejería de Fomento	12	1	6	3		5	3	30	46	6	17	2		5		76	253%
Consejería de Hacienda, Administración Pública y Transformación Digital	18	6	6	5			1	36	52	8	5	5				70	194%
Consejería de Sanidad	12		10	4		10	2	38	57	5	14	1		25	1	103	271%
Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	23	13	14	8	2	3	7	70	109	13	68	25	6	1	2	224	320%
SESCAM	12		10	4		10	2	38	45		12	4		18		79	208%
Total general	138	37	80	43	16	38	34	386	607	77	160	73	31	69	49	1066	276%

■ Sin competencias asignadas y asumidas en el desarrollo del II PEICLM ■ Sin superar lo esperado en las atribuciones/asignación ■ No realizado

■ Superado a lo atribuido/asignado

■ Sin asignación

Fuente: Elaboración propia a partir del II PEICLM 2019-2024 (Instituto de la Mujer CLM, 2019), Plataforma ADA e Informes del I y II trienio.

2. Desempeño por Consejerías y Organismos

Tal y como se ha observado en la tabla 4.2.2. los datos confirman que todas las Consejerías, el SESCOAM y el Instituto de la Mujer han superado el 100% de las atribuciones iniciales, demostrando un alto nivel de compromiso institucional.

Este comportamiento confirma la capacidad de adaptación de la Administración Pública Regional para ajustar la planificación a las necesidades emergentes.

4.2.2. Análisis Cualitativo: La Realidad de las Unidades de Igualdad de Género (UIG)

Para profundizar en la calidad de la implementación, se realizó un análisis cualitativo mediante la codificación de 237 citas extraídas de cuestionarios a las responsables de las UIG en noviembre de 2023 (véase el [Anexo 3](#)). El estudio se estructura en ocho categorías analíticas que examinan desde la institucionalización hasta la evaluación.

Con este análisis se pretende **identificar elementos innovadores, desafíos y dificultades** en la implementación de **políticas de igualdad dentro de la Administración Regional**. La estructura se organiza en **ocho categorías analíticas principales y subcategorías** que permiten examinar la **institucionalización de la perspectiva de género**, el **compromiso profesional**, la **transversalidad**, la **difusión**, **orientación técnica**, **resistencias/dificultades institucionales**, **evaluación** y **asistencia técnica**.

En el siguiente esquema se pueden observar las **categorías y subcategorías** formuladas a partir de la **entrevista semiestructurada** y de la **lectura de la información**.

Esquema 4.2.2.1. Información de categoría y definición

CATEGORÍA	DEFINICIÓN
 1. Institucionalización de la Perspectiva de Género	Grado en que la perspectiva de género (PG) esta reconocida, estructura y dotada de recursos institucionales. Una institucionalización transformadora garantiza la creación de un puesto de trabajo, la continuidad técnica y la dotación de los recursos, mientras que su debilidad se traduce en relegar la PG a un plano residual, sin creación de puesto de trabajo, sin reconocimiento institucional y marcada por la discontinuidad técnica.
 2. Compromiso profesional	Nivel de implicación profesional, del personal responsable de las Unidades de Igualdad de Género, así como de las personas que integran los grupos de trabajo de las UIG, para integrar la perspectiva de género en el ambito laboral. La profesionalidad critica implica un compromiso solido en materia de igualdad y formación; en su ausencia, prevalece la neutralidad técnica, la falta de interés o la sobrecarga de trabajo.
 3. Transversalización de la igualdad	Informa sobre la capacidad de integrar la perspectiva de género en todas las áreas, servicios de las Consejerías u Organismos Autónomos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Su fortaleza implica una coordinación entre la UIG las distintas áreas y servicios para el desarrollo de acciones en materia de igualdad de género, así como la existencia de grupos de trabajo activos; su debilidad se manifiestan en la escasa coordinación de acciones y resistencia en la planificación, implementación y seguimiento de medidas concretas.
 4. Visibilidad de las Unidades de Igualdad de Género	Se refiere a la capacidad que tienen las Unidades de igualdad de Género para comunicar y difundir sus acciones. Una comunicación visible implica que la UIG genere contenido que pueda ser difundido a través de estrategias tradicionales o digitales dentro de cada una de las Consejerías u Organismos Autónomos; en cambio cuando se carece de espacios especificos tanto digitales como analógicos se considera una debilidad o reto a solventar.
 5. Orientación técnica	Se refiere a un conjunto de herramientas, lineamientos o metodologías creadas o difundidas para impulsar la perspectiva de género en las Consejerías u Organismos Autónomos. El desarrollo interno favorece el asesoramiento para la toma de decisiones con enfoque de género; mientras que el formalismo hace alusión a la generación de herramientas sin incidencia real ni utilidad práctica.
 6. Resistencias	Alude a las barreras, explicitas o implícitas, que dificultan la integración de la perspectiva de género. Su reconocimiento refleja la capacidad para poder transformar las barreras en oportunidades de cambio; en ausencia de ello, se refuerzan las lógicas patriarcales y se normaliza falta de transversalidad de la perspectiva de género.
 7. Evaluación	Alude a los mecanismos de seguimiento y evaluación que se llevan a cabo en la Administración Autonómica a través de la Plataforma ADA, informes de impacto de género y uso de lenguaje inclusivo. La trazabilidad hace referencia al registro de las medidas en materia de igualdad de cada Consejería u Organismo Autónomo, el desarrollo de informes de impacto de género y de implementación del lenguaje inclusivo; mientras que su ausencia deriva de la parcialidad o desconocimiento del uso de Plataforma ADA, y demás procesos de seguimiento y evaluación.

Fuente: Entrevista de las personas responsables de las Unidades de Igualdad de Género sobre la incorporación de la perspectiva de género en Castilla-La Mancha.

Esquema 4.2.2.2. Información sobre categorías y subcategorías

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA POSITIVA	SUBCATEGORÍA NEUTRAL/NEGATIVO	PREGUNTAS ASOCIADAS
 1. Institucionalización de la Perspectiva de Género	Transformadora. UIG activa, dotada de medios, continuidad y reconocimiento institucional.	Absorbida. Falta de medios, discontinuidad, ausencia de reconocimiento o formalismo.	1, 2, 3, 8, 9
 2. Compromiso profesional	Profesionalización crítica. Responsable con formación específica o interés en formarse en género y transversalidad.	Neutralidad técnica. Carencia de formación, poca disponibilidad o desinterés institucional.	4, 6, 15 y 16
 3. Transversalización de la igualdad	Integración. Presencia real del enfoque de género la mayor parte de servicios o áreas de la consejería, existencia de grupos activos.	Fragmentación. Transversalidad débil o inexistente, con poca o nula implementación de acciones en los distintos servicios de la consejería.	7, 10 y 16
 4. Visibilidad de las Unidades de Igualdad de Género	Visible. Difusión clara, accesibilidad web, visibilidad pública de sus actuaciones.	Oculto. Escasa difusión, poca visibilidad en la consejería, falta de apoyo comunicativo.	5, 6
 5. Orientación técnica	Desarrollo interno. Hojas de ruta, protocolos, checklists, cambio organizativo visible, motivación feminista.	Formalismo interno. Ausencia de herramientas útiles, enfoque meramente formal.	11, 14 y 17
 6. Resistencias	Reconocimiento. Identificación crítica de resistencias o barreras y propuestas para superarlas.	Barreras institucionales. Invisibilización de obstáculos o reproducción de lógicas patriarcales sin cuestionamiento.	7 y 18
 7. Evaluación	Trazabilidad. Registro sistemático en ADA, informes de impacto de género, lenguaje inclusivo.	Parcialidad. Desconocimiento del uso de ADA, falta de indicadores o registros, informalidad en seguimiento.	11, 12 y 13

Fuente: Entrevista de las personas responsables de las Unidades de Igualdad de Género sobre la incorporación de la perspectiva de género en Castilla-La Mancha

1. Institucionalización de la Perspectiva de Género (24,3% de las citas)

Esta es la categoría más recurrente, lo que indica que el debate central sigue girando en torno a la estructura y los recursos. El análisis dicotomiza la situación en dos subcategorías opuestas:

- **Subcategoría Transformadora (16%):** Se identifica en organismos donde la UIG se ha consolidado como un recurso estratégico.

Evidencias: En la **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** y en **Agricultura**, las UIG han diversificado servicios y ampliado redes de colaboración. En **Hacienda y Administraciones Públicas**, se destaca la continuidad técnica mediante la integración del personal de apoyo en la plantilla funcionarial. Estas unidades son referentes de asesoramiento interno y garantizan el cumplimiento normativo con solvencia.

- **Subcategoría Absorbida (8%):** Refleja contextos de debilidad estructural.

Evidencias: En **Sanidad, Bienestar Social, Desarrollo Sostenible y SESCAM**, la institucionalización se ve comprometida por la alta rotación de personal y la falta de continuidad. Las UIG son percibidas como parte del aparato burocrático sin autonomía real, donde cada cambio de personal obliga a reiniciar procesos, generando retrasos y pérdida de "know-how".

2. Orientación Técnica (19,6% de las citas)

Las UIG han concentrado gran parte de sus esfuerzos en dotar a la administración de herramientas operativas.

- **Desarrollo Interno (13,1%):** Existe una producción proactiva de instrumentos.

Evidencias: La **Consejería de Educación** ha diseñado materiales específicos de asesoramiento. **Agricultura** destaca por tener un marco normativo propio (Estatuto de las Mujeres Rurales) que otorga competencias directas a la UIG. **Bienestar Social** ha emitido instrucciones sobre lenguaje no sexista vinculantes para órganos centrales y provinciales. **Hacienda** ha creado herramientas aplicadas a presupuestos y contratación.

- **Formalismo Interno (6,8%):** Persisten dinámicas donde la orientación técnica no cala en la cultura organizativa.

Evidencias: En **Desarrollo Sostenible y Fomento**, se reporta el uso de materiales genéricos sin adaptación específica o una pérdida de intensidad en la aplicación de las herramientas, manteniendo una inercia burocrática sin profundidad transformadora.

3. Resistencias Institucionales (13,1% de las citas)

El reconocimiento de barreras es un ejercicio de autocrítica fundamental en el análisis.

- **Reconocimiento de Obstáculos (13,1%):** Todas las consejerías identifican dificultades.

Evidencias: La principal resistencia es material y organizativa.

- **Sobrecarga:** En **Agricultura** y **Bienestar Social**, el aumento de competencias y demandas internas colisiona con la falta de personal exclusivo.
- **Estructura:** En **Fomento**, la inexistencia de plazas asociadas a igualdad en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) obliga a compaginar estas funciones con otras, diluyendo la eficacia.

- **Jerarquía:** En **Sanidad**, se reportan dificultades para validar acciones por parte de superiores, lo que limita la autonomía de la UIG.

4. Transversalización de la Igualdad (12,8% de las citas)

Analiza la capacidad de permear en todas las áreas de la administración.

- **Integración (10,1%):** Avance sustancial en la incorporación de la perspectiva de género en las rutinas administrativas.

Evidencias: Se observan prácticas consolidadas en informes de impacto y revisiones de lenguaje. Destaca la coordinación entre **Bienestar Social y Sanidad** para campañas conjuntas (ej. 25N y 8M), lo que demuestra madurez organizativa y capacidad de trabajo en red.

- **Fragmentación (2,5%):** Revela una implementación desarticulada.

Evidencias: En **Economía, Empresas y Empleo**, la paralización de actuaciones por falta de recursos humanos evidencia que, sin soporte continuo, la transversalidad se rompe. En **Sanidad**, se admite que existen servicios donde la sensibilización es inexistente, mostrando una penetración desigual del enfoque de género.

5. Visibilidad de las Unidades de Igualdad (8,5% de las citas)

La capacidad de comunicación es dispar y condiciona el impacto de las UIG.

- **Visible (5,1%):** UIG con autonomía comunicativa.

Evidencias: **Educación y Agricultura** gestionan sus propios espacios web y contenidos, diseñando y administrando la información sin intermediarios. Esto le permite un acceso directo al personal y a la ciudadanía.

- **Oculto (3,4%):** Invisibilidad estructural.

Evidencias: **Bienestar Social y Economía** carecen de espacio web específico. En el **SESCAM y Hacienda**, la difusión se limita a la intranet o correos masivos, lo que reduce el alcance y la legitimidad pública de sus acciones. La falta de continuidad en las asistencias técnicas se cita como causa directa de no haber podido consolidar portales de difusión.

6. Compromiso Profesional (8% de las citas)

Evalúa la cualificación y disposición del personal asignado.

- **Profesionalización Crítica (5,9%):** Interés activo en la formación.

Evidencias: En **Educación y Agricultura**, los equipos demandan formación especializada constante para comprender los postulados teóricos y aplicarlos a la planificación. Se valora el incremento notable de capacidades técnicas en los equipos estables.

- **Neutralidad Técnica (2,1%):** Carencias formativas.

Evidencias: En **Fomento, Sanidad y SESCAM**, se reconoce que el personal carece de formación suficiente (a veces limitada a cursos básicos de 20 horas) o que se han visto obligadas a renunciar a formación por cargas de trabajo. Esto perpetúa una gestión "neutra" que no logra identificar ni corregir desigualdades de género.

7. Asistencia Técnica (8% de las citas)

Aunque no estaba prevista como categoría inicial, emerge con fuerza en el discurso de las entrevistadas como un elemento **crítico**.

➤ **Dependencia Estratégica:**

Evidencias: Existe un consenso casi unánime (**Educación, Agricultura, Bienestar Social, Economía, SESCAM**) en que la asistencia técnica externa no es un complemento, sino un **soporte indispensable**.

Se señala que, sin estas asistencias, las UIG carecen de recursos humanos suficientes para operar. La asistencia técnica garantiza la continuidad frente a la rotación funcional, aporta el "know-how" especializado y asume la carga operativa del seguimiento y registro de datos. Su ausencia provoca la paralización inmediata de acciones en consejerías como Economía.

8. Evaluación y Seguimiento (6% de las citas)

Es la categoría con menor presencia discursiva, lo que sugiere una debilidad en la cultura evaluativa.

➤ **Trazabilidad (4,2%):** Uso de la Plataforma ADA.

Evidencias: En **Educación, Agricultura y Hacienda**, el registro de datos es sistemático, realizado generalmente por las asistencias técnicas. Esto permite un seguimiento fiable de la programación.

➤ **Parcialidad (1,7%):** Lagunas en el registro.

Evidencias: En **Fomento y Sanidad**, se reportan pendientes de actualización y dificultades en el manejo de la plataforma ADA por parte del personal, lo que resulta en la ausencia de datos recientes (ej. año 2023 en blanco en algunos casos). El **SESCAM** apunta a la falta de criterios unificados para la introducción de datos, lo que obligará a revisiones exhaustivas futuras.

4.2.3. Conclusiones Generales del Análisis de la implicación Institucional

El análisis integrado de los datos cuantitativos y cualitativos permite extraer las siguientes conclusiones sobre el estado de la gobernanza de la igualdad en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:

1. **Alto Compromiso Institucional Global:** Las cifras de ejecución (276%) demuestran que el II PEICLM no es un documento estático, sino una política viva que ha movilizó recursos muy por encima de los mínimos establecidos.
2. **Desarrollo Asimétrico:** Existe una "velocidad dual" en la implementación. Mientras consejerías como **Agricultura, Educación y Hacienda** muestran modelos consolidados, transformadores y con alta autonomía técnica; otras áreas como **Sanidad o el SESCAM** enfrentan mayores dificultades estructurales, rotación y dependencia.
3. **El Rol Vital de la Asistencia Técnica:** La sostenibilidad del sistema descansa, en gran medida, en el apoyo externo. La asistencia técnica actúa como garante de la continuidad y la especialización frente a la inestabilidad de las plantillas administrativas.
4. **Tensión entre Formalismo y Transformación:** Aunque se han generado numerosas herramientas técnicas (guías, protocolos), persiste el riesgo de que la igualdad se

convierta en un trámite burocrático (formalismo) si no va acompañada de una verdadera cultura organizacional y recursos estables que permitan una integración real (transversalización).

5. **Necesidad de Consolidación:** Para garantizar el futuro de las políticas de igualdad, se identifica como imprescindible estabilizar los equipos de las Unidades de Igualdad, dotarlas de espacios propios de visibilidad y reforzar la formación especializada para superar la neutralidad técnica y las resistencias internas.

En resumen, el II PEICLM ha logrado un impacto transformador significativo donde ha contado con equipos comprometidos y soporte técnico, pero requiere reforzar la estructura de recursos humanos para homogeneizar los avances en toda la Administración Regional.

4.3. Evaluación del grado de incorporación del enfoque de género en políticas sectoriales

En este apartado se evalúa el nivel de integración de la perspectiva de género en la estructura de la Administración Pública de Castilla-La Mancha, poniendo el foco en aquellas acciones de carácter estratégico y transversal. Para ello se han utilizado dos fuentes primarias de información: los datos cuantitativos extraídos de la **Plataforma ADA** y los informes de seguimiento del I y II Trienio, contrastados con datos cualitativos obtenidos mediante cuestionarios dirigidos al personal directivo y técnico de la Junta, así como al Consejo Regional de las Mujeres (Véase [Anexo 3](#)). Se distingue entre procesos operativos y procesos estratégicos, clasificando estos últimos en dos categorías clave:

- **PE1: Intervención regulativa y elaboración de planes.**
- **PE2: Actividades relacionadas con la mejora de la administración.**

4.3.1. Análisis Cuantitativo: Dimensión Estratégica de las Acciones

Si en el epígrafe 4.2.1 se podía ver la distribución por ejes del total de 1.066 acciones registradas y ejecutadas por las diferentes Consejerías, el SESCOAM y el Instituto de la Mujer con, en este epígrafe en concreto, se identifica que 393 acciones corresponden a procesos estratégicos (PE1 y PE2).

Tabla 4.3.1. Frecuencia de las acciones con enfoque transversal y estratégicos en contraste con el total de acciones desarrolladas por Consejerías, SESCOAM e Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

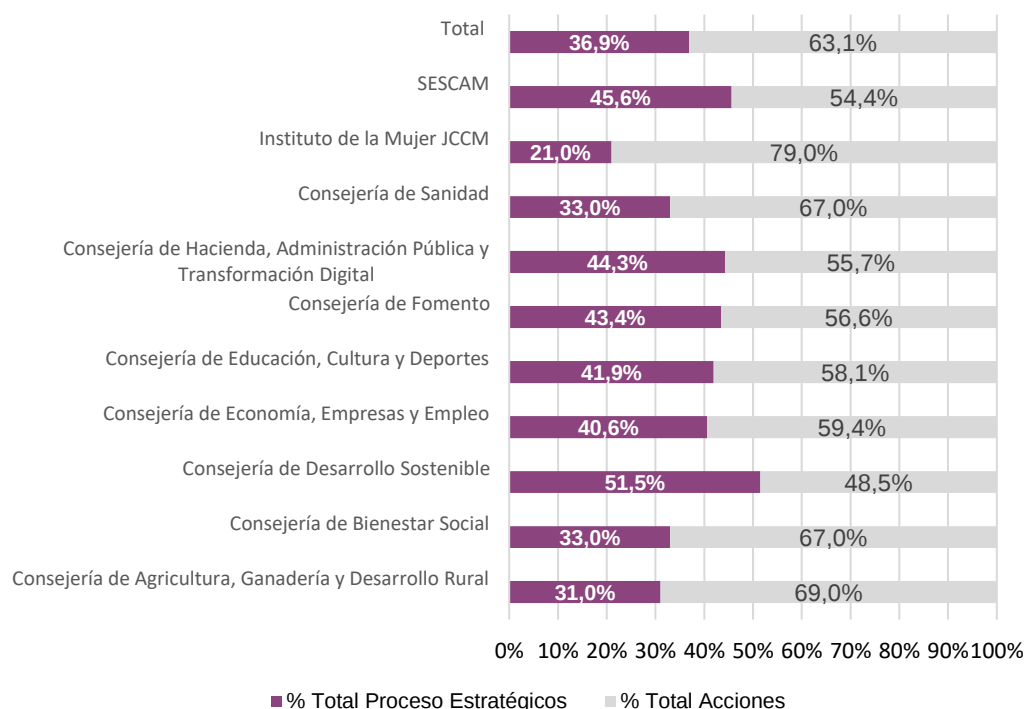
Consejerías, SESCOAM e Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	PE1* f	PE2* f	Total proceso estratégicos	Total general
Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	4	23	27	87
Consejería de Bienestar Social	19	15	34	103
Consejería de Desarrollo Sostenible	35	51	86	167
Consejería de Economía, Empresas y Empleo	16	10	26	64
Consejería de Educación, Cultura y Deportes	10	29	39	93
Consejería de Fomento	14	19	33	76
Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital	20	11	31	70
Consejería de Sanidad	8	26	34	103

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	5	42	47	224
SESCAM	4	32	36	79
Total	135	258	393	1066

Nota: *Codificación de la Plataforma ADA para referirse a las acciones relacionadas con *intervención regulativa y elaboración de planes* (PE1) y *actividades relacionadas con la mejora de la administración* (PE2). **Fuente:** Plataforma ADA e Informes del I y II trienio.

Los resultados que se observan en la **Tabla 4.1.1** dan cuenta de las acciones relacionadas con la tipología de acción de **intervención regulativa y elaboración de planes (PE1)** y **actividades relacionadas con la mejora de la administración (PE2)** que se han desarrollado en los distintos ejes estratégicos. La tabla revela que el **36,9% de la actividad desplegada tiene un impacto estructural, orientado a la transformación normativa y la mejora de los procedimientos administrativos, trascendiendo la mera gestión operativa.**

Gráfica 4.3.1. Análisis comparativo de acciones con enfoque transversal y estratégico por Consejerías, SESCAM e Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.



Fuente: Plataforma ADA e Informes del I y II trienio.

El desglose por organismos evidencia una implicación generalizada, aunque con volúmenes de ejecución variables en función de las competencias:

- El Instituto de la Mujer lidera la carga estratégica con 47 acciones de este tipo sobre un total de 224.
- La Consejería de Desarrollo Sostenible muestra un alto desempeño con 86 acciones estratégicas sobre un total de 167.
- Otros organismos como la Consejería de Educación, Cultura y Deportes (39 acciones estratégicas) y el SESCAM (36 acciones estratégicas) mantienen una contribución significativa al fortalecimiento institucional del enfoque de género.

4.3.2. Análisis Cualitativo: Percepción Interna del Personal

Para valorar la penetración cultural del enfoque de género, se aplicó un cuestionario a personal con puestos de dirección, coordinación y jefaturas (Área, Servicio y Sección) (Véase el [Anexo 2](#)), obteniendo una muestra válida de 319 respuestas (173 mujeres y 149 hombres).

- **Evolución favorable de la implementación** Existe un consenso mayoritario sobre el avance en la materia. **El 68,0% de la plantilla encuestada considera que la evolución en la implementación de la perspectiva de género ha sido favorable.** Al desagregar los datos por sexo, se observa que esta percepción positiva es compartida tanto por mujeres (37,9% del total) como por hombres (30,1% del total), lo que sugiere una aceptación transversal de las políticas de igualdad dentro de la estructura funcionarial.

Tabla 4.3.2.1. Frecuencia y porcentaje de percepción sobre la evolución en implementación de perspectiva de género.

Evolución implementación PG	Sí	No	N/A
	f (%)	f (%)	f (%)
Hombres (f=146)	96 (30.1)	18 (5.6)	32 (10.03)
Mujeres (f=173)	121 (37.9)	23 (7.2)	29 (9.1)
Total (f=319)	217 (68.0)	41 (12.9)	61 (19.12)

Fuente: Cuestionario del Personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sobre la incorporación de la perspectiva de género en Castilla-La Mancha.

- **Incidencia del II PEICLM y las Unidades de Igualdad** Al consultar sobre las causas de esta evolución, específicamente sobre la influencia de la puesta en marcha del II PEICLM y la labor de las Unidades de Igualdad de Género (UIG), los resultados muestran una correlación reconocida, pero con matices. **El 42,6% de las personas participantes atribuye directamente los avances a estos instrumentos y a la asistencia técnica especializada.** Sin embargo, un porcentaje relevante (39,8%) no identifica esta causalidad directa o no percibe la incidencia, y un 17,6% se abstiene de valorar.

Con relación a la pregunta sobre la **evolución en la implementación de la perspectiva de género** de las personas participantes del Cuestionario, el **mayor porcentaje de respuestas** atribuye dicha evolución al **alcance e influencia del II PEICLM** y de las **Unidades de Igualdad de Género**.

Tabla 4.3.2.2. Frecuencia y porcentaje de percepción de influencia II PEICLM y Unidades de Igualdad de Género en la implementación de la perspectiva de género

Incidencia II PEICLM y UIG	Sí	No	N/A
	f (%)	f (%)	f (%)
Hombres (f=146)	59 (18.5)	58 (18.2)	29 (9.1)
Mujeres (f=173)	77 (24.1)	69 (21.6)	27 (8.5)
Total (f=319)	136(42.6)	127 (39.8)	56(17.6)

Fuente: Cuestionario del Personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sobre la incorporación de la perspectiva de género en Castilla-La Mancha.

Es importante contextualizar que la incorporación de personal técnico experto en las UIG ha pasado de ser una experiencia piloto en el I PEICLM (limitada a Agricultura y Economía) a una realidad más extendida en el periodo actual, lo que podría explicar la progresiva visibilización de su influencia.

4.3.3. Análisis Cualitativo: Percepción Externa: Consejo Regional de las Mujeres

La evaluación se completa con la visión de agentes externos a través del Consejo Regional de las Mujeres, incluyendo representantes de asociaciones, sindicatos, partidos políticos y universidades. La valoración general de este órgano es altamente positiva. Ante la cuestión sobre los avances en igualdad de la Administración Regional:

- El 56,3% de las representantes considera que se ha avanzado "mucho".
- El 31,3% opina que se ha avanzado en "algunos aspectos".
- Únicamente un 12,5% percibe "pocos" avances.

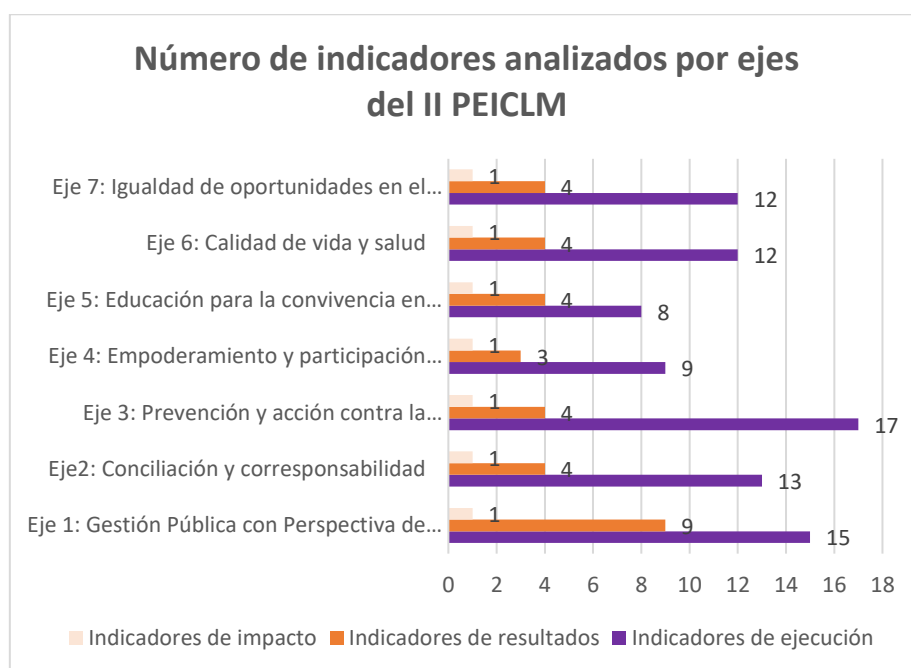
4.3.4. Conclusión Sintética

El análisis cruzado de datos confirma que la incorporación del enfoque de género en Castilla-La Mancha ha superado la fase de retórica para asentarse en la práctica administrativa. Con casi un 37% de acciones de carácter estratégico, la administración está interviniendo en la regulación y mejora de sus procesos. Esta realidad es avalada por la percepción interna del personal, mayoritariamente favorable (68%), y ratificada por la sociedad civil representada en el Consejo Regional, donde más del 87% reconoce avances sustanciales o parciales

4.4. Análisis de la transversalización de género en la clasificación de las acciones: relación de indicadores por cada eje del II PEICLM

En este apartado se analiza cómo la **transversalización de género** se ha materializado en las acciones desarrolladas durante la vigencia del II PEICLM, atendiendo a los **indicadores de ejecución, resultado e impacto**. En el siguiente grafico se observa el número y tipo de indicadores que se han analizado por cada uno de los ejes del II PEICLM.

Gráfica 4.4.1 Número de indicadores analizados por ejes del II PEICLM



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la información evaluada se presenta en forma de fichas y tablas por cada Eje del II PEICLM, donde las actuaciones se agrupan según su tipología de indicador, lo que permite observar el grado de integración del enfoque de género en cada eje estratégico y distinguir entre intervenciones estructurales —planes, normativas, presupuestos, protocolos o instrumentos técnicos— y acciones de carácter puntual o limitado, como campañas de sensibilización o actividades sin continuidad. Además, se incorporan indicadores de impacto y percepción institucional con el fin de identificar transformaciones reales tanto en la cultura organizativa como en la sociedad. Para los indicadores de resultados, se clasifican en función del nivel de integración de la perspectiva de género (verde, amarillo o rojo), tal y como se indicó en el capítulo de Metodología, la evaluación se apoya en un sistema homogéneo basado en el **modelo tipo semáforo**. Este sistema permite **comparar resultados entre ámbitos sectoriales**, visibilizar buenas prácticas y detectar brechas y áreas prioritarias para el siguiente plan de igualdad.

A continuación, se presenta el análisis de indicadores por los siete ejes estratégicos, ofreciendo una visión diferenciada del nivel de cumplimiento y de las necesidades de mejora.

4.4.1. Relación de Indicadores del Eje 1

1 Análisis de los indicadores de ejecución y de resultados del EJE 1:

Eje 1: GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
E1A1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL GOBIERNO REGIONAL	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
- Número de planes y programas que han incorporado la perspectiva de género en las fases de diseño, gestión y evaluación. - Número de programas presupuestarios analizados para la elaboración del informe de impacto de género de la Ley de Presupuestos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. - Número de normativas reguladoras de subvenciones y ayudas revisadas para incorporar la perspectiva de género (órdenes, decretos, resoluciones). - Número de normas y disposiciones generales con informe de impacto de género. - Documentos generados por las Consejerías para la incorporación del lenguaje inclusivo y otras herramientas	56 planes y estrategias sectoriales que han integrado la perspectiva de género en distintas fases. 189 programas presupuestarios analizados con enfoque de género. 688 normativas revisadas para incorporar la perspectiva de género. 433 normas y disposiciones con informes de impacto de género. 99 documentos técnicos para promover el lenguaje inclusivo y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género.

generadas para la incorporación de la perspectiva de género.	
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de integración de la perspectiva de género en los procesos de planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de los planes, programas y normativas relevantes han incorporado perspectiva de género en todas las fases (planificación, ejecución y evaluación). ✓ Todas las consejerías cuentan con Unidades de Igualdad plenamente operativas. • Todas las consejerías disponen de personal experto en igualdad que proporciona asesoramiento y acompañamiento especializado de forma permanente. ✓ Existe instrucción normativa y metodológica homogénea (ej. instrucciones de Hacienda para informes de impacto de género en presupuestos). • El enfoque está transversalizado de forma sistemática: no depende de voluntades individuales, sino que está arraigado en el funcionamiento administrativo ordinario. ✓ Se produce evaluación periódica y documentada del impacto de género en políticas clave.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • El cumplimiento está entre 40–74 % de los planes, programas y normativas, con integración parcial de la perspectiva de género. • Entre el 40 % y el 74 % de las consejerías disponen de Unidades de Igualdad operativas. ✓ La mayoría de consejerías disponen de personal experto en igualdad, si bien, su permanencia no está asegurada, ya que depende de contratos temporales o proyectos específicos. • Existen herramientas técnicas, pero su uso es desigual o no obligatorio. ✓ La integración es irregular: hay consejerías o áreas con avances, pero otras con aplicación débil o puntual. • La perspectiva de género está presente en planificación y ejecución, pero con debilidades en la fase de evaluación.  Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de los planes, programas y normativas incluyen perspectiva de género. • Menos del 40 % de las consejerías cuentan con Unidades de Igualdad. • En la mayoría de las consejerías no existe personal experto en igualdad, o su presencia depende • exclusivamente de proyectos aislados y sin continuidad. • No existe normativa clara que obligue a integrar la perspectiva de género.	

- La aplicación es residual o anecdótica, sin cobertura generalizada.
- No se realiza evaluación con enfoque de género, o los datos/informes son inexistentes o insuficientes.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, más del 75 % de los planes, programas y normativas relevantes incorporan la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación. Este avance refleja que el enfoque de género está arraigado en el funcionamiento administrativo ordinario, más allá de voluntades individuales. Todas las consejerías disponen de Unidades de Igualdad plenamente operativas, lo que constituye un logro relevante en términos de institucionalización. Además, la existencia de instrucciones normativas y metodológicas homogéneas —como las emitidas por la Consejería de Hacienda para la elaboración de informes de impacto de género en presupuestos— y la producción de evaluaciones periódicas en políticas clave refuerzan la consolidación del principio de igualdad como eje de las políticas públicas.

No obstante, la permanencia del asesoramiento especializado de personal experto en igualdad no está plenamente garantizada, ya que en algunos casos depende de contratos temporales o proyectos específicos, lo que limita la capacidad de acompañamiento técnico de forma estable en todas las consejerías.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha consolidado la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación, ejecución y evaluación como un principio organizativo estructural. Sin embargo, persiste la necesidad de garantizar la estabilidad del personal experto en igualdad para asegurar un acompañamiento técnico continuado en todas las consejerías.

E1A2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA QUE TENGA EN CUENTA LOS FACTORES GENERADORES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Sistemas de recogida de información con variable sexo y otras variables.	▪ 12 sistemas de recogida de información incorporan la variable sexo (Plataforma ADA, DULCINEA, MEDAS, ASISTE, SELECTA, MONTESINOS, TURRIANO, MAMBRINOXXI, Portal del Empleado, SOFOS, EDUCAMOS CLM, Tramita).

INDICADOR DE RESULTADO
1.- Nivel de integración de la perspectiva de género en los sistemas de recogida de datos (líneas de subvención y ayudas, registros administrativos, estadísticas oficiales, etc.)
Criterios objetivos (semáforo)
● Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de los sistemas estadísticos y administrativos incluyen la variable sexo de forma sistemática. ✓ Existe normativa que obliga a desagregar y analizar los datos con enfoque de género. • Los datos desagregados son utilizados activamente en diagnósticos, evaluaciones y planificación de políticas públicas. • Hay coordinación entre las Unidades de Igualdad y otros servicios que obtienen datos desagregados por sexo para la interpretación con perspectiva de género. ● Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Entre 40 % y 74 % de los sistemas estadísticos incluyen la variable sexo. • No existen protocolos homogéneos, sino recomendaciones parciales o dependientes de cada consejería. ✓ Los datos se recogen, pero su integración en la toma de decisiones es parcial o irregular. ✓ La coordinación entre Unidades de Igualdad y otros servicios que obtienen datos desagregados por sexo es parcial y poco constante, limitada a colaboraciones puntuales o áreas concretas. ● Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de los sistemas estadísticos incluyen la variable sexo. • No existe normativa ni protocolos que obliguen a la desagregación. • Los datos se recogen, pero su integración en la toma de decisiones es nula. • No hay instrumentos estables ni coordinación entre servicios que obtienen datos desagregados por sexo y las Unidades de Igualdad. <u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha, más del 75 % de los sistemas estadísticos y administrativos incluyen de forma sistemática la variable sexo, y existen protocolos normativos que obligan a la desagregación y análisis de los datos con enfoque de género. Estos avances consolidan un

marco institucional estable para la incorporación de la perspectiva de género en la producción y gestión de la información pública.

No obstante, la integración de estos datos en la toma de decisiones es aún parcial o irregular, lo que limita su potencial transformador. La coordinación entre las Unidades de Igualdad y los servicios responsables de la obtención de datos se mantiene de forma puntual y poco constante, sin mecanismos estructurados de colaboración.

Clasificación

Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha avanzado significativamente en la institucionalización de la recogida de datos con enfoque de género, garantizando su presencia sistemática en la mayoría de los sistemas administrativos y estadísticos. Sin embargo, resulta necesario reforzar la coordinación interdepartamental y asegurar que los datos generados se utilicen de manera homogénea y efectiva en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

E1A2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA QUE TENGA EN CUENTA LOS FACTORES GENERADORES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Informes de evaluación periódicos de las principales normativas y planes autonómicos en materia de igualdad y violencia de género, basados en información actualizada y desagregada por sexo y otras variables relevantes.	▪ 2 informes trienales de evaluación de la Ley 12/2010, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (<i>tal y como se establece en el artículo 13 de la Ley 12/2010</i>) ▪ 3 informes de evaluación del II PEICLM (2019–2024). ▪ 6 Informes anuales de evaluación de la Ley 4/2018, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla- La Mancha.(<i>tal y como se establece en el artículo 32 de la Ley 4/2018</i>)

INDICADOR DE RESULTADO

1. **Nivel de institucionalización de la evaluación de las políticas públicas de igualdad.**

Criterios objetivos (semáforo)

Verde (Alto nivel de cumplimiento)

- ✓ **≥75 % de las principales normativas y planes autonómicos en igualdad y violencia de género cuentan con informes de evaluación periódicos.**
- ✓ **Los informes se elaboran con metodología homogénea y consolidada.**

- Se utilizan de forma sistemática indicadores de igualdad para el análisis.
- ✓ **Hay responsabilidades claras atribuidas a organismos competentes para la evaluación.**
- Los resultados de las evaluaciones se utilizan de forma regular para la mejora de las políticas públicas.



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- Entre el 40 % y el 74 % de las principales normativas y planes autonómicos en igualdad cuentan con informes de evaluación periódicos.
- La metodología de evaluación es irregular, desigual o poco consolidada.
- ✓ **El uso de indicadores de igualdad es limitado, parcial o no sistemático.**
- Las responsabilidades institucionales para la evaluación son difusas o no están plenamente formalizadas.
- ✓ **El uso de los resultados de evaluación en la toma de decisiones es esporádico.**



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- <40 % de las principales normativas y planes autonómicos en igualdad cuentan con informes de evaluación periódicos.
- La evaluación se realiza sin una metodología definida.
- No se aplican indicadores de igualdad en el análisis.
- No se han asignado responsabilidades institucionales para la evaluación.
- Los resultados de evaluación no se emplean en la mejora de las políticas.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, el 75 % de las principales normativas y planes autonómicos en materia de igualdad y violencia de género cuentan con informes de evaluación periódicos, lo que refleja un grado significativo de institucionalización del proceso evaluador.

La existencia de una metodología homogénea y consolidada, así como de responsabilidades claramente atribuidas a organismos competentes, garantiza una base técnica y organizativa sólida para el seguimiento de las políticas públicas.

Sin embargo, el uso limitado y no sistemático de indicadores de igualdad y la aplicación esporádica de los resultados de evaluación en la toma de decisiones evidencian una brecha entre la producción técnica de información y su aprovechamiento efectivo en la planificación estratégica. Esta situación limita el potencial transformador de la evaluación como herramienta de mejora continua de las políticas de igualdad.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha presenta una elevada institucionalización de la evaluación de las políticas públicas de igualdad, con estructuras, metodologías y responsabilidades consolidadas. Sin

embargo, la utilización práctica de los resultados y de los indicadores de igualdad sigue siendo desigual, lo que limita la capacidad de la evaluación para orientar la planificación y fortalecer la eficacia de las políticas de igualdad en el ámbito autonómico.

E1A2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA QUE TENGA EN CUENTA LOS FACTORES GENERADORES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
Estudios e investigaciones que incorporen análisis sobre la situación de las mujeres con perspectiva de género.	61 estudios e investigaciones realizados con enfoque de género del Instituto de la Mujer. 18 estudios e investigaciones realizadas con enfoque de género de las Consejerías.

INDICADOR DE RESULTADO

1.- Nivel de producción institucional de conocimiento aplicado en igualdad de género.

Criterios objetivos (semáforo)

-  **Verde (Alto nivel de cumplimiento)**
 - ≥ 75 % de las consejerías y organismos producen de forma periódica y autónoma estudios, diagnósticos o evaluaciones con perspectiva de género.
 - La producción de conocimiento está distribuida de manera equilibrada entre los distintos departamentos, sin depender mayoritariamente de un único organismo o de líneas específicas de subvención.
 - Los estudios tienen utilidad aplicada clara y demostrable, siendo utilizados de forma sistemática para orientar políticas públicas, mejorar programas o diseñar medidas sectoriales.
 - Existe un repositorio común, accesible y sistematizado, conocido y utilizado por el conjunto de la Administración regional.
 - La producción de conocimiento es estructural y sostenida en el tiempo, integrada en los procesos ordinarios de planificación y evaluación.
-  **Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)**
 - ✓ Entre el 40 % y el 74 % de los organismos producen estudios o investigaciones con perspectiva de género, de forma irregular o desigual.
 - ✓ La producción de conocimiento se concentra mayoritariamente en uno o pocos organismos, destacando el papel del Instituto de la Mujer a través de líneas específicas de subvención, mientras que el resto de consejerías presenta una implicación limitada.
 - Los estudios generados cuentan con calidad técnica y potencial de aplicación, pero su uso efectivo en la planificación y evaluación de políticas públicas no está generalizado.

- Existen mecanismos de difusión, pero no hay una apropiación transversal ni una sistematización plenamente integrada en todos los departamentos.
- La continuidad temporal depende en gran medida de convocatorias concretas o iniciativas específicas, sin consolidarse como una práctica común en toda la Administración.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- <40 % de las consejerías u organismos producen estudios o investigaciones con perspectiva de género.
- La producción de conocimiento es puntual, fragmentada o inexistente, sin liderazgo institucional claro.
- Los estudios no tienen aplicación práctica en las políticas públicas o no se utilizan en la toma de decisiones.
- No existen mecanismos de difusión, repositorio común ni sistematización.
- No hay continuidad ni integración del conocimiento en los procesos de planificación y evaluación.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha se han desarrollado 79 estudios e investigaciones con enfoque de género, si bien esta producción se concentra de forma mayoritaria en una línea específica de subvenciones impulsada por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Esta circunstancia pone de manifiesto el papel tractor del Instituto de la Mujer en la generación de conocimiento especializado en igualdad de género, especialmente en ámbitos como la interseccionalidad, la discriminación múltiple y el análisis territorial.

Sin embargo, la implicación del resto de consejerías y organismos en la producción de estudios e investigaciones con perspectiva de género es reducida y poco sistemática, limitándose en muchos casos a actuaciones puntuales. Esta desigual distribución evidencia que la producción institucional de conocimiento aplicado en igualdad no está generalizada ni integrada de forma homogénea en el conjunto de la Administración regional.

Asimismo, aunque los estudios presentan calidad técnica y utilidad potencial para orientar políticas públicas, su impacto transversal es limitado, al no existir una participación amplia de las distintas unidades administrativas en su elaboración ni una aplicación efectiva de los resultados para el diseño, planificación y evaluación de políticas sectoriales. La continuidad temporal de la investigación en igualdad depende fundamentalmente de convocatorias específicas, sin que pueda considerarse una práctica consolidada en la mayoría de los organismos.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha presenta un nivel medio de producción institucional de conocimiento aplicado en igualdad de género, sustentado principalmente en la acción continuada del Instituto de la Mujer a través de líneas de subvención específicas. No obstante, la escasa participación del resto de consejerías y organismos, junto con la limitada integración de estos estudios en los procesos ordinarios de toma de decisiones, impide considerar el indicador como de alto impacto.

Para avanzar hacia un nivel alto de cumplimiento, resulta necesario extender la producción de investigaciones con perspectiva de género al conjunto de la Administración regional,

reforzar su carácter estructural y garantizar que los resultados se incorporen de manera efectiva a las políticas públicas sectoriales.

E1A3. IMPULSO DE LAS ESTRUCTURAS DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL PARA INCORPORAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Cantidad de recursos con los que se ha dotado a las Unidades de Igualdad de Género para consolidación y desempeño de sus funciones. ▪ Mecanismos de coordinación, colaboración y cooperación entre los órganos y unidades que componen las estructuras de igualdad en la Administración regional.	▪ 9 contrataciones del Servicio de Asistencia Técnica para las Unidades de Igualdad de Género: 3 contrataciones impulsadas por el Instituto de la Mujer para todas las consejerías y 6 contrataciones puntuales realizadas por tres consejerías en periodos concretos. ▪ 22 personas expertas en igualdad de género contratadas en el periodo 2019-2024. ▪ 44 mecanismos de coordinación, colaboración y cooperación entre órganos y unidades.

INDICADOR DE RESULTADO

1.-Nivel de consolidación de estructuras institucionales para la transversalización de la perspectiva de género.

Criterios objetivos (semáforo)

-  **Verde (Alto nivel de cumplimiento)**
 - ✓ En todas las consejerías se encuentran implantadas Unidades de Igualdad de Género, cada una de ellas con una persona responsable al frente.
 - Existen mecanismos formales de coordinación interconsejerías (grupos de trabajo, comisiones, reglamentos internos).
 - Se ha contratado o consolidado personal experto en igualdad que refuerce la capacidad institucional.
 - ✓ Las estructuras de igualdad tienen visibilidad y legitimidad política, reconocidas en normativas.
 - Se produce una intervención sostenida y coordinada en la planificación, ejecución y seguimiento de políticas públicas.
-  **Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)**
 - Entre el 40 % y el 74 % de las consejerías disponen de Unidades de Igualdad, o bien estas funcionan con recursos limitados o discontinuos.
 - ✓ Los mecanismos de coordinación existen, pero son informales o poco estables.

- ✓ **La contratación o consolidación de personal experto en igualdad es puntual, o está ligada a proyectos o convocatorias temporales.**

- La legitimidad de las estructuras es parcial, con visibilidad reducida en la agenda política.

- ✓ **La participación en la planificación y seguimiento de políticas es irregular o limitada a algunas áreas.**



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- Menos del 40 % de las consejerías disponen de estructuras de igualdad.
- No existen mecanismos de coordinación ni presencia de personal experto en igualdad.
- Las Unidades de Igualdad, si existen, carecen de recursos suficientes y dependen de iniciativas individuales.
- No tienen legitimidad política ni reconocimiento institucional.
- Su participación en procesos de planificación y seguimiento es inexistente.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, todas las consejerías cuentan con Unidades de Igualdad de Género operativas. Estas estructuras han logrado visibilidad y legitimidad política, al estar reconocidas en la normativa autonómica y en los marcos estratégicos en materia de igualdad.

No obstante, la presencia de personal experto en igualdad no está plenamente consolidada, ya que se articula de forma puntual y vinculada a proyectos o convocatorias temporales, sin una garantía de continuidad. Los mecanismos de coordinación entre consejerías existen, pero suelen ser informales y poco estables, lo que limita la homogeneidad en la aplicación del enfoque de género. Asimismo, la participación de las Unidades de Igualdad de Género en la planificación y el seguimiento de políticas es desigual: en algunos ámbitos es activa, pero en otros sigue siendo marginal o limitada.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha consolidado las Unidades de Igualdad en todas las consejerías, con reconocimiento normativo y estabilidad institucional, pero la falta de dotación de personal estable, con tiempo y formación especializada para desarrollar sus funciones adecuadamente, impide alcanzar un nivel verde de cumplimiento.

E1A4.FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO A LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Mecanismo de acceso al empleo público en sus temarios, generales y específicos, incluyen contenidos relativos a la	▪ 1 tema de igualdad y violencia de género en los temarios de los procesos selectivos para el acceso al empleo público de Castilla-La Mancha.

igualdad de mujeres, y hombres y la violencia de género.	
INDICADOR DE RESULTADO	
1.-Nivel de transversalización de la perspectiva de género en los temarios, generales y específicos, de los procesos selectivos de acceso al empleo público.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de los temarios de acceso al empleo público, tanto generales como específicos, incluyen contenidos en materia de igualdad de género. ✓ Existe normativa u orientación institucional que obliga a incorporar de forma transversal dichos contenidos en todos los procesos selectivos. ✓ Los temas de igualdad están actualizados y alineados con la legislación vigente (LO 3/2007, normativa autonómica, convenios internacionales). • La inclusión de la perspectiva de género se verifica tanto en la fase de diseño de los temarios como en su aplicación efectiva en las pruebas selectivas.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Entre el 40 % y el 74 % de los temarios incluyen contenidos de igualdad, con presencia desigual entre temarios generales y específicos. • Existen orientaciones, pero no normativa obligatoria ni mecanismos de control homogéneos. • Los contenidos son parciales, con limitaciones en su actualización o en la profundidad de tratamiento. ✓ El seguimiento es limitado o depende de cada órgano convocante.  Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de los temarios incluyen contenidos de igualdad. • No existe normativa ni orientación institucional que obligue a incorporarlos. • Los temas de igualdad, si aparecen, son anecdóticos o desactualizados. • No hay control sobre su aplicación en las pruebas. <u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha, más del 75 % de los temarios de acceso al empleo público, tanto generales como específicos, incluyen contenidos en materia de igualdad de género. Existe además una normativa y orientación institucional que obliga a incorporar de forma transversal estos contenidos en todos los procesos selectivos, garantizando la homogeneidad	

formal en su aplicación. Los temas están actualizados y alineados con la legislación vigente — Ley Orgánica 3/2007, normativa autonómica y convenios internacionales—, lo que evidencia un avance normativo y técnico consolidado.

No obstante, el seguimiento de la aplicación efectiva de estos contenidos depende en gran medida de cada órgano convocante, lo que genera diferencias en la forma y el alcance de su incorporación. Esta falta de supervisión común limita la posibilidad de asegurar una transversalización sustantiva y homogénea en todo el sistema de empleo público.

Clasificación

 **Verde (Alto nivel de cumplimiento)**

La inclusión de la perspectiva de género en los temarios de acceso al empleo público de Castilla-La Mancha está ampliamente institucionalizada y cuenta con respaldo normativo. Sin embargo, para alcanzar una transversalización plena, resulta necesario establecer mecanismos de seguimiento y control homogéneos que garanticen la aplicación real y equitativa de estos contenidos en todas las convocatorias y ámbitos de la administración autonómica.

E1A4.FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO A LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Personal técnico de la Administración Regional que ha recibido formación general en materia de igualdad y violencia de género desglosado por Consejerías y organismos.	▪ 1184 participantes de 46 cursos del Instituto de la Mujer. El 72% son mujeres. ▪ 683 participantes de 31 cursos de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible. El 60% son mujeres. ▪ 18 acciones de autoformación desarrolladas en materia de igualdad y comunicación por las Unidades de Igualdad de Género, orientadas al refuerzo de competencias y a la sensibilización del personal.

INDICADOR DE RESULTADO

1.- Nivel de formación y sensibilización del personal público en transversalización de la perspectiva de género.

Criterios objetivos (semáforo)

 **Verde (Alto nivel de cumplimiento)**

- ≥ 75 % del personal público ha recibido formación en igualdad y transversalización de género, con cobertura en distintos niveles de responsabilidad.

- ✓ **Existe un plan formativo institucionalizado, integrado en la estrategia de formación de la Escuela de Administración Regional.**

- La formación es periódica, actualizada y obligatoria en determinados ámbitos (ej. puestos directivos, selección de personal, elaboración normativa, presupuestos).

- ✓ **Se incluyen contenidos especializados para distintos perfiles profesionales.**

- Se dispone de un sistema de seguimiento y evaluación del impacto de la formación.



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- Entre el 40 % y el 74 % del personal público ha recibido formación en igualdad.

- La formación en la Escuela de Administración Regional existe, pero es puntual, sin planificación estructural.

- ✓ **La formación es periódica, actualizada pero no obligatoria en determinados ámbitos (ej. puestos directivos, selección de personal, elaboración normativa, presupuestos).**

- ✓ **Se incluyen algunos contenidos especializados, pero solo para unos pocos perfiles profesionales.**

- El seguimiento del impacto es limitado o inexistente.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- ✓ **<40 % del personal público ha recibido formación en igualdad.**

- No existe un plan formativo institucionalizado de manos de la Escuela de Administración Regional.

- Las acciones de sensibilización son puntuales, aisladas o anecdóticas en determinados ámbitos (ej. puestos directivos, selección de personal, elaboración normativa, presupuestos).

- No se incluyen contenidos especializados en igualdad para perfiles profesionales, limitándose la formación a aspectos generales y sin adaptación a funciones específicas.

- ✓ **No existe seguimiento ni evaluación del impacto.**

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

Castilla-La Mancha ha realizado un notable esfuerzo en la programación de acciones formativas en igualdad y violencia de género, con un incremento sostenido de personal público participante, aunque la participación total aún es inferior al 40 %, lo que refleja un avance significativo respecto a etapas anteriores. La Escuela de Administración Regional ha incorporado un plan formativo institucionalizado dentro de su estrategia de formación, garantizando cierta continuidad y actualización periódica de la oferta.

No obstante, la formación no es obligatoria en ámbitos estratégicos como los puestos directivos, los procesos de selección de personal, la elaboración normativa o la gestión presupuestaria, lo que limita su alcance en los niveles con mayor capacidad de decisión. Además, aunque existen contenidos especializados, estos se dirigen a un número reducido de

perfiles profesionales. Finalmente, no se ha implementado un sistema de seguimiento ni evaluación del impacto de la formación, lo que dificulta medir su efectividad y orientar mejoras.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha avanzado en la formación y sensibilización del personal público en materia de igualdad mediante un plan institucionalizado y una cobertura relevante, pero la falta de obligatoriedad en áreas clave, la limitada especialización y la ausencia de evaluación del impacto impiden alcanzar un nivel verde de cumplimiento.

E1A5. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL NO SEXISTA A FAVOR DE LA IGUALDAD

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
Actuaciones impulsadas por las Consejerías, Sescam, e IMUJ para la incorporación del lenguaje inclusivo y la difusión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, a través de documentos, herramientas de comunicación y campañas institucionales, incluidas las desarrolladas en entornos virtuales.	5 Instrucciones generadas para promover la implementación de la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo. 5 instrucciones emitidas por las Consejerías para impulsar la incorporación de la perspectiva de género y el uso de lenguaje inclusivo en la actuación de la administración. 58 campañas institucionales de sensibilización y visibilización en materia de igualdad, desarrolladas por las distintas Consejerías, centradas en la promoción de los derechos de las mujeres y en la conmemoración de días señalados desde una perspectiva de género. 4 guías sectoriales elaboradas con enfoque de género. 3 Páginas web institucionales con espacios dedicados a la igualdad de género.

INDICADOR DE RESULTADO
1.- Nivel de transversalización de la perspectiva de género en el lenguaje y la comunicación institucional.
Criterios objetivos (semáforo)
Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de los documentos, comunicaciones oficiales y campañas institucionales utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista. ✓ Existe normativa, manual o guía institucional de obligado cumplimiento en materia de lenguaje inclusivo. ✓ La transversalización se refleja tanto en la comunicación interna (instrucciones, informes, actas) como en la externa (notas de prensa, campañas, webs). ✓ Se han realizado acciones formativas y de sensibilización específicas para el personal encargado de la redacción y comunicación institucional. • Se implementa un sistema de revisión y seguimiento para garantizar el cumplimiento. Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Entre el 40 % y el 74 % de las comunicaciones institucionales incluyen lenguaje inclusivo. • Existen manuales o guías de referencia, pero su aplicación es irregular o no obligatoria. • La transversalización se da en algunos ámbitos (p. ej., campañas), pero no en todos (p. ej., documentos normativos o comunicación interna). • Se han desarrollado acciones de sensibilización, pero sin cobertura general ni continuidad. ✓ No existe un sistema de revisión homogéneo ni mecanismos de control. Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de las comunicaciones incluyen lenguaje inclusivo. • No existe guía ni normativa institucional en la materia. • El uso depende de iniciativas individuales, sin apoyo ni orientación técnica. • No se realizan acciones de formación o sensibilización. • No hay mecanismos de seguimiento ni control. <u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha, más del 75 % de los documentos, comunicaciones oficiales y campañas institucionales emplean un lenguaje inclusivo y no sexista, lo que evidencia un avance significativo en la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación administrativa. Este proceso se ha visto reforzado con la existencia de normativa y guías

institucionales de obligado cumplimiento, que aportan un marco homogéneo de referencia. La transversalización está presente tanto en la comunicación interna — instrucciones, informes y actas— como en la externa —notas de prensa, campañas y páginas web—, y se han desarrollado acciones formativas y de sensibilización específicas para el personal responsable de la redacción y comunicación institucional.

No obstante, la ausencia de un sistema de revisión homogéneo y de mecanismos de control limita la capacidad de garantizar una aplicación uniforme y sostenida del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de la comunicación pública.

Clasificación

 **Verde (Alto nivel de cumplimiento)**

Castilla-La Mancha ha alcanzado un nivel elevado de uso del lenguaje inclusivo en su comunicación institucional. Sin embargo, resulta necesario establecer mecanismos de control y revisión homogénea que aseguren la continuidad y la coherencia en la aplicación del lenguaje inclusivo en toda la Administración regional.

E1A6. IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Campañas realizadas para difundir la labor de los Centros de la Mujer. ▪ Profesionales de los Centros de la Mujer que han recibido formación especializada.	▪ 28 campañas realizadas para difundir la labor de los Centros de la Mujer. ▪ 1.505 asistencias a acciones formativas de especialización del personal de los Centros de la Mujer, lo que supone una media anual de 302 profesionales formadas/os.

INDICADOR DE RESULTADO

1.- Nivel de consolidación y cobertura de la Red de Centros de la Mujer de Castilla-La Mancha

Criterios objetivos (semáforo)

 **Verde (Alto nivel de cumplimiento)**

- ✓ **La Red de Centros de la Mujer ofrece cobertura en ≥ 75 % de los municipios de Castilla-La Mancha.**
- Los servicios son diversificados (atención jurídica, psicológica, laboral, sensibilización y participación social).
- ✓ **Los recursos humanos y presupuestarios son estables y garantizan la continuidad de la red.**
- ✓ **La Red está consolidada como infraestructura institucional básica en materia de igualdad en el ámbito local.**



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- La Red de Centros de la Mujer ofrece cobertura en entre el 40 % y el 74 % de los municipios.
- ✓ **Los servicios están presentes, pero de manera desigual o con limitaciones en su alcance (ej. Algunos perfiles profesionales o líneas de trabajo ausentes).**
- La financiación y el personal existen, pero dependen en parte de convocatorias o proyectos temporales.
- La consolidación institucional es parcial y presenta desigualdades territoriales.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- La Red de Centros de la Mujer ofrece cobertura en <40 % de los municipios.
- Los servicios son muy limitados o se reducen a funciones puntuales.
- Los recursos humanos y financieros son insuficientes, inestables o inexistentes.
- La Red carece de consolidación institucional y su presencia en el territorio es residual.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

La Red de Centros de la Mujer de Castilla-La Mancha ofrece cobertura en más del 75 % de los municipios de la región, constituyendo una infraestructura institucional básica en materia de igualdad en el ámbito local. Sus recursos humanos y presupuestarios son estables, lo que garantiza su continuidad y consolida su papel como servicio de referencia. Los centros desarrollan una amplia gama de servicios, desde la atención jurídica, psicológica y laboral hasta la sensibilización y promoción de la participación social de las mujeres.

No obstante, la prestación de servicios presenta desigualdades en su alcance, ya que en algunos municipios determinados perfiles profesionales o líneas de trabajo no están disponibles de manera homogénea, lo que limita la igualdad efectiva de acceso a los recursos.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

De acuerdo con los criterios objetivos del sistema de semáforo (verde = ≥ 75 % de municipios con cobertura, recursos humanos y presupuestarios estables, y consolidación institucional de la Red), este indicador se clasifica en verde (alto nivel de cumplimiento). Sin embargo, debe avanzarse hacia una mayor homogeneidad en la oferta de servicios de los Centros de la Mujer, asegurando que todas las mujeres de Castilla-La Mancha tengan acceso a la misma diversidad y calidad de recursos, con independencia de su lugar de residencia.

2. Tabla Resumen del nivel de implementación de los indicadores de resultados por Área Estratégica del EJE 1:

Tabla Resumen de Resultados por Área Estratégica		
Eje 1: GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
ÁREA ESTRATÉGICA	INDICADOR DE RESULTADO	NIVEL
E1A1.Perspectiva de género en las políticas del gobierno regional.	Nivel de integración de la perspectiva de género en los procesos de planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.	 Alto
E1A2.Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha.	Nivel de integración de la perspectiva de género en los sistemas y procesos de recogida de datos.	 Medio
	Nivel de institucionalización de la evaluación con enfoque de género en las políticas públicas.	 Medio
	Nivel de producción institucional de conocimiento aplicado en igualdad de género.	 Alto
E1A3.Impulso de estructuras de igualdad.	Nivel de consolidación de estructuras institucionales para la transversalización de la perspectiva de género.	 Medio
E1A4.Formación y sensibilización en igualdad y Violencia de Género.	Nivel de transversalización de la perspectiva de género en los temarios de los procesos selectivos de acceso al empleo público.	 Alto
	Nivel de formación y sensibilización del personal público en transversalización de la perspectiva de género.	 Medio
E1A5.Comunicación institucional no sexista.	Nivel de transversalización de la perspectiva de género en el lenguaje y la comunicación institucional.	 Alto
E1A6.Impulso de las políticas de igualdad en el ámbito local.	Nivel de consolidación y cobertura de la Red de Centros de la Mujer de Castilla-La Mancha.	 Alto

3. Análisis del indicador de impacto del EJE 1:

Eje 1: GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
INDICADOR DE IMPACTO	
1.- Grado de institucionalización efectiva de la perspectiva de género en la Administración pública regional.	
Criterios objetivos (semáforo)	
	Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de los planes, programas y normativas incorporan el enfoque de género en todas las fases (planificación, ejecución y evaluación), con estructuras y personal experto estables que garantizan su aplicación. • ≥75 % de los sistemas estadísticos y administrativos incorporan la variable sexo y aplican los datos para la planificación y evaluación de políticas. ✓ ≥75 % de las principales normativas y planes autonómicos cuentan con informes de evaluación periódicos basados en información desagregada y metodología homogénea. • ≥75 % de las consejerías generan estudios y diagnósticos aplicados en igualdad de género, con repositorios accesibles y utilización práctica en la toma de decisiones. • Todas las consejerías disponen de Unidades de Igualdad plenamente operativas y personal experto con continuidad garantizada, con coordinación estable y reconocimiento normativo. ✓ ≥75 % de los temarios generales y específicos incluyen contenidos actualizados en igualdad de género, aplicados sustantivamente y con seguimiento institucional. • La formación en igualdad es estable, periódica y obligatoria en ámbitos clave, con contenidos especializados y mecanismos de evaluación del impacto. ✓ ≥75 % de los documentos, comunicaciones y campañas institucionales utilizan lenguaje inclusivo y no sexista, con normativa de obligado cumplimiento. ✓ ≥75 % de los municipios cuentan con servicios de la Red de Centros de la Mujer, con recursos humanos y financieros estables y cobertura territorial completa.
	Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • El enfoque de género está presente en la mayoría de planes, pero su aplicación es desigual y la fase de evaluación presenta debilidades. ✓ Los registros incluyen variable sexo, pero el uso analítico de la información es parcial o irregular, con coordinación limitada entre unidades y servicios estadísticos. • Existen evaluaciones periódicas, pero sin indicadores normalizados ni homogeneidad metodológica entre organismos. ✓ La producción es sostenida pero su aplicación práctica en políticas públicas es limitada o dependiente de proyectos específicos. ✓ Todas las consejerías cuentan con Unidades de Igualdad, pero la continuidad del personal experto depende de contratos temporales o proyectos puntuales.

- Los contenidos de igualdad están incluidos formalmente en los temarios, pero el seguimiento y la aplicación práctica son desiguales entre órganos convocantes.
- ✓ **Existen planes formativos consolidados, pero sin carácter obligatorio ni evaluación del impacto en el desempeño.**
- El lenguaje inclusivo se aplica de forma general, aunque no es de obligado cumplimiento, pese a existir directrices.
- Cobertura superior al 60 % del territorio, pero con desequilibrios entre zonas rurales y urbanas, y recursos limitados en algunas áreas.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- <40 % de los planes y programas incluyen enfoque de género; la aplicación es residual y sin evaluación.
- Los registros no incorporan variable sexo o no se utilizan para la planificación y el seguimiento.
- No existen evaluaciones periódicas o se realizan de manera esporádica y sin enfoque de género.
- La producción de estudios es puntual o inexistente, sin repositorio ni continuidad temporal.
- No hay Unidades de Igualdad operativas o el personal especializado es inexistente o discontinuo.
- Los temarios no incluyen contenidos de igualdad o los incorporan de manera anecdótica.
- No se realizan acciones formativas ni de sensibilización en igualdad, o son meramente testimoniales.
- No existen directrices de lenguaje inclusivo o su incumplimiento es generalizado.
- Cobertura inferior al 40 % del territorio, con servicios discontinuos o sin recursos estables.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

Castilla-La Mancha presenta un buen nivel de institucionalización efectiva de la perspectiva de género en la Administración regional. La integración del enfoque de género en las políticas públicas, la existencia de Unidades de Igualdad operativas, la consolidación de la formación, la comunicación inclusiva y la red territorial de servicios especializados reflejan un progreso estructural notable.

Sin embargo, persisten desafíos en la homogeneidad de la aplicación: la continuidad del personal experto, el uso sistemático de los datos y la evaluación metodológicamente coherente aún muestran carencias.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

El sistema autonómico de Castilla-La Mancha presenta una consolidación avanzada del principio de igualdad en su arquitectura institucional, situándose en un nivel medio.

Para alcanzar una transversalización plenamente estructural será necesario reforzar la estabilidad del personal experto, la coordinación interconsejerías y la integración analítica de los datos en la planificación y evaluación de las políticas públicas.

4.4.2. Relación de Indicadores del Eje 2

1. Análisis de los indicadores de ejecución y de resultados del EJE 2:

Eje 2: AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO	
E2A1.PROMOCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS Y EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
Número de personas en desempleo que acceden a recursos de conciliación para la atención de menores.	4.211 personas en situación de desempleo, 3.393 mujeres (80,57%) y 818 hombres (19,43%) han accedido a recursos de conciliación para la atención de menores, promovidos desde la Consejería de Economía, Empresas y Empleo como medida de corresponsabilidad y apoyo a la cualificación o recualificación, para así mejorar sus oportunidades de acceso o permanencia en el mercado laboral.
Número de personas en situación de dependencia o mayores que son atendidas mediante servicios de apoyo para la autonomía personal.	133.461 personas en situación de dependencia o mayores han sido beneficiarias de servicios de apoyo a la vida independiente (incluye ayuda a domicilio y programa SEPAP-MejoraT) en Castilla-La Mancha.
Población de Castilla-La Mancha que se acogen a excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos e hijas.	81,6% de las excedencias por cuidados de hijas/os recaen en las mujeres. Hay en la región 80.500 hogares monoparentales y el 80% están formados por mujeres. (Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha).
Diagnósticos y análisis de la situación sobre conciliación y corresponsabilidad y sobre la valoración del trabajo doméstico y de cuidados.	1 investigación de la Cátedra Isabel Muñoz Caravaca (UAH) para analizar la situación en conciliación y cuidados en Castilla-La Mancha, evidenciando brechas de género en salarios, empleo y prestaciones.

INDICADOR DE RESULTADO
1.- Nivel de desarrollo de servicios públicos y recursos de apoyo a la conciliación en el ámbito doméstico y familiar.
Criterios objetivos (semáforo)
Verde (Alto nivel de cumplimiento) • ≥75 % de la demanda de conciliación cubierta (plazas, servicios o ayudas). ✓ Financiación estable, con personal especializado. • Cobertura territorial amplia y homogénea en la región. • Hay responsabilidades institucionales claras para la planificación, coordinación y seguimiento. Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) ✓ Entre el 40 % y el 74 % de la demanda de conciliación cubierta. • Financiación irregular, dependiente de proyectos o convocatorias puntuales. ✓ Cobertura territorial parcial, con zonas poco atendidas. ✓ Responsabilidades institucionales difusas o con coordinación limitada. Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de la demanda cubierta. • Financiación escasa o inexistente, con personal insuficiente. • Cobertura territorial muy limitada o residual. • Ausencia de responsabilidades claras para la planificación y seguimiento. <u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha, los servicios públicos y recursos de apoyo a la conciliación cuentan con financiación estable y personal especializado, lo que garantiza cierta continuidad en su desarrollo. No obstante, la cobertura de la demanda se sitúa entre el 40 % y el 74 %, lo que revela un nivel medio de respuesta a las necesidades de conciliación. La distribución territorial es desigual, con zonas poco atendidas, lo que genera brechas de acceso entre municipios. Además, las responsabilidades institucionales presentan limitaciones de claridad y coordinación, lo que repercute en la eficacia y homogeneidad del sistema. <u>Clasificación</u> Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) Castilla-La Mancha dispone de recursos estables para la conciliación, pero el alcance es insuficiente para garantizar una cobertura homogénea y plenamente efectiva en todo el territorio. Reforzar la planificación territorial y clarificar las responsabilidades institucionales resultan prioritarios para avanzar hacia un sistema más equitativo y accesible.

E2A2.MEDIDAS PARA AUMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES Y EL ACCESO A EMPLEOS DE CALIDAD	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de mujeres participantes en acciones de orientación para el empleo en los Centros de la Mujer. ▪ Número de mujeres participantes en itinerarios de inserción laboral en Bienestar Social. ▪ Número de personas participantes en acciones de mejora de la empleabilidad de personas pertenecientes a colectivos vulnerables.	▪ 49.389 mujeres han sido atendidas desde los Centros de la Mujer. ▪ Se han incorporado 2.004 mujeres a itinerarios de inserción laboral en Bienestar Social, de las cuales 1.283 finalizaron el proceso. ▪ Un total de 1.257 personas, en su mayoría mujeres, han participado en programas específicos orientados a incrementar su empleabilidad, prestando atención especial a colectivos vulnerables.
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de acceso de las mujeres a acciones de orientación, formación e inserción para el empleo	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de la demanda de mujeres cubierta en acciones de orientación, formación e inserción laboral. • Programas adaptados con perspectiva de género y atención a la diversidad (ruralidad, edad, discapacidad, migración). ✓ Financiación estable y recursos suficientes para asegurar continuidad. ✓ Existen responsabilidades institucionales claras para planificación y seguimiento.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Entre el 40 % y el 74 % de la demanda cubierta, con desigualdades territoriales o sectoriales. ✓ Programas con enfoque de género parcial o irregular, limitados en la atención a colectivos específicos. • Financiación irregular o insuficiente, con recursos desiguales según áreas. • Responsabilidades institucionales difusas o coordinación limitada.  Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de la demanda cubierta. • Ausencia de programas con enfoque de género o adaptación a la diversidad. • Recursos escasos, puntuales o dependientes de proyectos aislados.	

- No existen responsabilidades institucionales claras para planificación y seguimiento.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, el acceso de las mujeres a acciones de orientación, formación e inserción laboral presenta un alto grado de cumplimiento. Más del 75 % de la demanda está cubierta, lo que refleja un sistema de atención amplio y consolidado. Los programas están adaptados con perspectiva de género y atienden a la diversidad de perfiles, incluyendo factores de ruralidad, edad, discapacidad y migración. La financiación y los recursos son estables, lo que garantiza la continuidad de estas acciones en el tiempo. Además, existen responsabilidades institucionales claras para su planificación y seguimiento, lo que refuerza la institucionalización del sistema.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha asegura un acceso amplio, diversificado y sostenido de las mujeres a las acciones de orientación, formación e inserción para el empleo, consolidando este ámbito como una de las fortalezas de las políticas de igualdad en la región.

E2A3.PROMOCIÓN DE UNA CULTURA EMPRESARIAL QUE GARANTICE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de empresas que se han adherido a la iniciativa “Empresas y entidades de Castilla-La Mancha por una sociedad sin violencia hacia las mujeres”. ▪ Número de empresas con Distintivo de Excelencia en Igualdad de género (DEI). ▪ Subvenciones concedidas para la creación y aplicación de planes de igualdad en el seno de empresas, entidades sin ánimo de lucro, corporaciones de derecho público y entidades locales, y financiación de planes estratégicos para implementar políticas transversales de igualdad en el ámbito municipal.	▪ 73 empresas de Castilla-La Mancha forman parte de la iniciativa “Empresas y entidades de Castilla-La Mancha por una sociedad sin violencia hacia las mujeres”. ▪ 5 empresas de Castilla-La Mancha cuentan con el Distintivo de Excelencia en Igualdad de género (DEI) a la finalización del 2024. ▪ 151 planes de igualdad financiados en el seno de entidades públicas y privadas con menos de 50 personas trabajadoras o trabajadoras y 63 planes estratégicos para el desarrollo de políticas transversales de igualdad en municipios, de la mano de ayuntamientos, mancomunidades o agrupaciones locales.

INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de reconocimiento y fomento institucional de prácticas empresariales igualitarias.	
Criterios objetivos (semáforo)	
	Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de las empresas que solicitan participar en programas de igualdad reciben apoyo o reconocimiento institucional. • Existen programas estables de fomento y reconocimiento (convocatorias periódicas de ayudas, programas de acompañamiento, sellos o distintivos oficiales). • Se dispone de recursos económicos y técnicos suficientes, con continuidad garantizada. ✓ Hay responsabilidades claras y coordinación institucional para el seguimiento y difusión de buenas prácticas empresariales en igualdad.
	Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Entre el 40 % y el 74 % de las empresas demandantes reciben apoyo o reconocimiento. ✓ Los programas existen, pero su alcance y seguimiento son limitados ✓ Los recursos son insuficientes o dependientes de proyectos temporales, con escasa cobertura territorial o sectorial. • Las responsabilidades institucionales son difusas o la coordinación es débil.
	Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de las empresas solicitantes reciben apoyo o reconocimiento. • No existen programas consolidados, limitándose a iniciativas aisladas o residuales. • Recursos económicos y técnicos escasos o inexistentes. • No hay responsabilidades claras para la planificación y seguimiento de estas prácticas.
<u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha, el fomento de prácticas empresariales igualitarias está en desarrollo. Más del 75 % de las empresas que solicitan participar en programas de igualdad reciben apoyo o reconocimiento institucional, lo que evidencia un compromiso con estas medidas. Existen programas de fomento y reconocimiento de la igualdad, como convocatorias de ayudas, programas de acompañamiento y distintivos oficiales, aunque el alcance e impacto son limitados. Si bien existen recursos económicos y técnicos, no son suficientes para garantizar un mayor alcance de estas acciones. Finalmente, las responsabilidades institucionales están claramente definidas, con mecanismos de coordinación que permiten el seguimiento y la difusión de buenas prácticas empresariales en igualdad.	

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha dispone de un sistema de apoyo y reconocimiento a las empresas comprometidas con la igualdad, con programas y mecanismos institucionales de coordinación aunque el impacto se muestra aún limitado y los recursos insuficientes para garantizar un alcance.

E2A4.IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Acciones para el fomento de la participación de las mujeres en las cooperativas y sociedades laborales. ▪ Actuaciones para el fomento de la presencia de mujeres en el autoempleo, trabajo autónomo y pymes. ▪ Convocatorias del “Premio a la Mujer Empresaria” en CLM como modalidad del “Premio al Mérito Empresarial”	▪ 2 líneas de ayudas en el Programa de Promoción de Cooperativas y Sociedades Laborales en Castilla-La Mancha, en la que el importe de la subvención se incrementa si entre las personas socias o trabajadoras hay mujeres y/o víctimas de violencia de género (en el apoyo a la creación y el empleo) y en caso de mujeres socias (en la financiación para la modernización). ▪ 2 criterios de priorización a los proyectos de mujeres emprendedoras en la concesión de ayudas para asesoramiento y tutorización a personas emprendedoras, así como el incremento del 20 % en las ayudas al teletrabajo para pymes y personas autónomas cuando la persona que ocupará el puesto a distancia sea mujer. ▪ 7 convocatorias del “Premio al Mérito Empresarial de Castilla-La Mancha”.

INDICADOR DE RESULTADO

1.- Nivel de reconocimiento y fomento institucional de prácticas empresariales igualitarias.

Criterios objetivos (semáforo)



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

- ✓ **Priorización de medidas para mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral en empleos de calidad.**
- Programas adaptados con perspectiva de género y con líneas de ayuda específicas para contrarrestar las brechas de género.

- Financiación estable y recursos suficientes para asegurar continuidad.
- ✓ **Existen responsabilidades institucionales claras para planificación y seguimiento.**



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- Escasa priorización de medidas para mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral en empleos de calidad.
- ✓ **Programas con enfoque de género parcial o irregular, limitados en la atención a colectivos específicos.**
- ✓ **Financiación irregular o insuficiente, con recursos desiguales según áreas.**
- Responsabilidades institucionales difusas o coordinación limitada



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- Nula priorización de medidas para mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral en empleos de calidad.
- Ausencia de programas con enfoque de género o adaptación a la diversidad.
- Recursos escasos, puntuales o dependientes de proyectos aislados.
- No existen responsabilidades institucionales claras para planificación y seguimiento.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, el impulso al emprendimiento femenino muestra avances, aunque persisten limitaciones significativas. Si bien se han priorizado medidas para mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral en empleos de calidad y existen responsabilidades institucionales claras para la planificación y el seguimiento, los programas disponibles presentan un enfoque de género parcial o irregular, con acciones que no siempre alcanzan a todos los colectivos específicos. Se reconoce una voluntad en este ámbito, pero falta profundizarse en programas específicos y estables con recursos suficientes.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha cuenta con una base de apoyo al emprendimiento femenino que, si bien incorpora medidas y un marco institucional claro para su planificación y seguimiento, presenta aún importantes desafíos.

2. Tabla Resumen del nivel de implementación de los indicadores de resultados por Área Estratégica del EJE 2:

Tabla Resumen de Resultados por Área Estratégica		
Eje 2: AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO		
ÁREA ESTRATÉGICA	INDICADOR DE RESULTADO	NIVEL
E2A1. Promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.	Nivel de desarrollo de servicios públicos y recursos de apoyo a la conciliación en el ámbito doméstico y familiar.	 Medio
E2A2. Medidas para aumentar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad.	Nivel de acceso de las mujeres a acciones de orientación, formación e inserción para el empleo.	 Alto
E2A3. Promoción de una cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Nivel de reconocimiento y fomento institucional de prácticas empresariales igualitarias.	 Medio
E2A4. Impulso al emprendimiento femenino.	Nivel de reconocimiento y fomento institucional del emprendimiento femenino.	 Medio

3. Análisis del indicador de impacto del EJE 2:

Eje 2: AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO
INDICADOR DE IMPACTO
1.- Grado de mejora en las condiciones de empleabilidad, autonomía económica y conciliación de las mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad.
Criterios objetivos (semáforo)
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) - Servicios públicos de conciliación consolidados y operativos en ≥ 75 % del territorio, con personal especializado y financiación estable. ✓ Acceso equitativo de las mujeres a programas de formación, orientación e inserción laboral, adaptados con perspectiva de género y continuidad garantizada. - Fomento y reconocimiento de prácticas empresariales igualitarias con mecanismos estables de seguimiento, acompañamiento y distintivos oficiales.

- Apoyo institucional al emprendimiento femenino consolidado, con líneas de ayuda, asesoramiento técnico y financiación sostenida.



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- ✓ **Servicios de conciliación con cobertura parcial (40–74 %) o distribución territorial desigual.**
- Programas de formación y empleo activos, pero con alcance limitado o dependencia de convocatorias puntuales.
- ✓ **Prácticas empresariales igualitarias reconocidas, aunque sin generalización en todos los sectores.**
- ✓ **Emprendimiento femenino apoyado, pero sin una red homogénea de acompañamiento ni seguimiento sistemático.**



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- Cobertura de conciliación inferior al 40 %, con recursos escasos o sin personal estable.
- Acceso de las mujeres a programas de empleo y formación residual o sin continuidad.
- Ausencia de políticas efectivas de fomento empresarial igualitario.
- Apoyo al emprendimiento femenino limitado a iniciativas aisladas o sin sostenibilidad institucional.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, las políticas dirigidas a fortalecer la autonomía económica de las mujeres y promover la corresponsabilidad muestran avances importantes, especialmente en el acceso equitativo a programas de formación, orientación e inserción laboral con continuidad garantizada.

No obstante, la cobertura de los servicios de conciliación y corresponsabilidad sigue siendo parcial y territorialmente desigual, lo que limita la efectividad de las medidas. A ello se suma que, aunque existen prácticas empresariales igualitarias reconocidas, estas no se han generalizado en todos los sectores, y el emprendimiento femenino, si bien cuenta con apoyo, carece de medidas específicas y de un seguimiento sistemático.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha logrado avances relevantes en el acceso de las mujeres a la formación, la orientación y la inserción laboral, con actuaciones que incorporan perspectiva de género y cuentan con continuidad garantizada. Sin embargo, la conciliación y programas específicos para el emprendimiento de mujeres siguen siendo los ámbitos más frágiles, marcados por coberturas parciales y desigualdades territoriales. Su refuerzo —en coordinación, recursos y estabilidad— se presenta como condición imprescindible para consolidar los progresos alcanzados y avanzar hacia una igualdad plena y sostenible en las oportunidades laborales y económicas de las mujeres.

4.4.3. Relación de Indicadores del Eje 3

1. Análisis de los indicadores de ejecución y de resultados del EJE 3:

Eje 3. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
E3A1.FOMENTO DEL COMPROMISO SOCIAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN TODAS SUS MANIFESTACIONES	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
- Número de campañas institucionales que contienen acciones contra la violencia de género para aumentar el conocimiento de la población sobre sus distintas formas. - Talleres formativos de sensibilización y prevención realizados sobre la trata y la explotación sexual de mujeres y niñas en Castilla-La Mancha. - Talleres formativos de sensibilización en prevención de la mutilación genital femenina en Castilla-La Mancha. - Número de formaciones realizadas dirigidas a profesionales que asisten a víctimas de violencia de género y a profesionales que pudieran ser receptores/as de casos.	- Se han puesto en marcha 50 campañas institucionales específicas orientadas a aumentar el conocimiento de la ciudadanía sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres. - Se han llevado a cabo 26 talleres destinados a prevenir la trata y la explotación sexual, con un enfoque centrado en los derechos humanos de las víctimas y en la identificación de factores de riesgo. - Se han impulsado 23 talleres de sensibilización para la prevención de la mutilación genital femenina, priorizando un enfoque culturalmente sensible y basado en la protección de los derechos de las niñas y mujeres. - Se han contabilizado un total de 48 formaciones dirigidas a profesionales que asisten a víctimas de violencia de género o que pudieran ser receptores/as de casos.
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de desarrollo de acciones de sensibilización y prevención social frente a todas las formas de violencia de género.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de las acciones previstas en planes o estrategias se ejecutan de forma periódica y con continuidad en el tiempo. ✓ Las campañas y programas abarcan distintas las formas de violencia de género, no solo la violencia en la pareja.	

- ✓ Se cuenta con financiación estable y suficiente, con apoyo técnico especializado.
- ✓ Existen responsabilidades institucionales claras para la coordinación y evaluación de las acciones.



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- Entre el 40 % y el 74 % de las acciones previstas se desarrollan, pero de forma irregular o concentrada en determinadas áreas.
- La mayoría de las campañas se enfocan en violencia en la pareja, con cobertura parcial de otras formas de violencia.
- La financiación es irregular o dependiente de proyectos puntuales.
- Las responsabilidades institucionales son difusas, con coordinación débil entre organismos.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- <40 % de las acciones previstas se ejecutan.
- Las campañas son puntuales, residuales o centradas únicamente en la violencia en la pareja, sin visibilizar otras formas.
- Financiación escasa o inexistente, con recursos muy limitados.
- No existen responsabilidades claras ni mecanismos de seguimiento de estas acciones.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, el desarrollo de acciones de sensibilización y prevención social frente a todas las formas de violencia de género alcanza un nivel consolidado. Más del 75 % de las acciones previstas en planes y estrategias se ejecutan con continuidad en el tiempo, lo que asegura una presencia sostenida en el territorio. Estas campañas y programas abordan distintas manifestaciones de la violencia de género, más allá de la violencia en la pareja, ampliando el enfoque hacia otras manifestaciones de la violencia de género como la trata, la mutilación genital femenina o la violencia sexual. Además, se cuenta con financiación estable y suficiente, junto con apoyo técnico especializado que garantiza la calidad de las intervenciones. Finalmente, la existencia de responsabilidades institucionales claras refuerza la coordinación y el seguimiento de las acciones, favoreciendo su impacto social.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha consolidado un sistema de sensibilización y prevención con continuidad, diversidad temática, recursos suficientes y una clara institucionalización, lo que sitúa estas actuaciones como un eje fundamental en la lucha contra la violencia de género.

E3A2.INTERVENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y A SUS HIJAS E HIJOS Y FOMENTO DE SU AUTONOMÍA PERSONAL Y ECONÓMICA

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de atenciones jurídicas a mujeres víctimas de violencia de género en los Centros de la Mujer. ▪ Número de mujeres atendidas en el CAVI (Centro de Atención y Valoración Integral). ▪ Número de mujeres víctimas de violencia de género atendidas en casas de acogida y viviendas tuteladas. ▪ Número de mujeres víctimas de violencia de género atendidas en los Centros de la Mujer. ▪ Número de atenciones a mujeres víctimas de agresiones sexuales con intervención integral. ▪ Atención realizada a hijas e hijos menores y familiares de víctimas mortales de violencia de género que reciben intervención psicológica. ▪ Número de programas específicos con enfoque interseccional para evitar discriminaciones múltiples.	▪ Durante el periodo de vigencia del II PEICLM, los Centros de la Mujer han realizado 44.683 atenciones jurídicas a mujeres víctimas de violencia de género, facilitando orientación y acompañamiento legal en situaciones de vulnerabilidad y violencia. ▪ El CAVI ha prestado atención especializada a 193 mujeres, abordando de forma integral las secuelas de la violencia sexual con apoyo psicológico, social y jurídico. ▪ Un total de 397 mujeres han sido atendidas en la red de casas de acogida y viviendas tuteladas de la región, recibiendo protección, apoyo y acompañamiento profesional. ▪ Los Centros de la Mujer han atendido a 144.602 mujeres víctimas de violencia de género, prestando servicios de intervención integral para su recuperación y autonomía. ▪ Los servicios de atención integral han intervenido en casos de 872 mujeres víctimas de agresiones sexuales, abordando las distintas dimensiones del daño sufrido. ▪ Se han realizado 984 intervenciones psicológicas dirigidas a hijas, hijos y familiares de mujeres víctimas mortales de violencia de género, en respuesta al impacto traumático de la pérdida. ▪ Se han puesto en marcha 65 programas específicos orientados a la atención de mujeres que sufren discriminaciones múltiples, incorporando un enfoque interseccional en su diseño y ejecución.

INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de cobertura y diversificación de los servicios de atención integral a víctimas de violencia de género	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de la demanda de atención cubierta, con presencia de servicios en la mayoría de los municipios/comarcas. ✓ La red de recursos está diversificada, ofreciendo acogida, apoyo psicológico, asesoría jurídica, inserción laboral, atención a menores y otros servicios complementarios. ✓ Existen recursos estables y suficientes, con financiación consolidada y personal especializado. • Hay una coordinación institucional clara a través de una red autonómica articulada y protocolos interinstitucionales de derivación y seguimiento.	
 Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Entre el 40 % y el 74 % de la demanda cubierta, con desigualdades territoriales (zonas rurales con menos acceso). • La diversificación de recursos es parcial: se ofrecen servicios básicos, pero con limitaciones en áreas específicas (ej. inserción laboral o atención a menores). • Financiación irregular o dependiente de proyectos, con recursos humanos insuficientes. ✓ La coordinación institucional existe, pero de manera irregular o fragmentada.	
 Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de la demanda cubierta, con cobertura residual y concentrada en áreas urbanas. • La red de recursos es poco diversificada, centrada en servicios básicos de urgencia sin apoyos complementarios. • Financiación escasa o inexistente, sin estabilidad ni personal suficiente. • Ausencia de coordinación institucional y protocolos efectivos de derivación.	
<u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u>	
En Castilla-La Mancha, la red de servicios de atención integral a víctimas de violencia de género presenta un desarrollo avanzado. Más del 75 % de la demanda de atención está cubierta, con presencia en la mayoría de municipios y comarcas, lo que garantiza un acceso amplio a los recursos. La red está diversificada, ofreciendo acogida, apoyo psicológico, asesoría jurídica, inserción laboral, atención a menores y otros servicios complementarios, lo	

que permite una atención integral adaptada a diferentes necesidades. Además, existen recursos estables y financiación consolidada, junto con personal especializado que asegura la calidad y continuidad de la atención. No obstante, la coordinación institucional se desarrolla de forma irregular o fragmentada, lo que limita la homogeneidad y eficacia del sistema en todo el territorio.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha consolidado una red amplia y diversificada de recursos para la atención integral de víctimas de violencia de género, con financiación y personal estables. Sin embargo, es necesario reforzar los mecanismos de coordinación institucional para garantizar un funcionamiento plenamente integrado y homogéneo en toda la región.

E3A2.INTERVENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y A SUS HIJAS E HIJOS Y FOMENTO DE SU AUTONOMÍA PERSONAL Y ECONÓMICA

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de mujeres víctimas de violencia de género que acceden al servicio de orientación laboral de los Centros de la Mujer. ▪ Ayudas para el fomento de la autonomía y promoción personal y laboral para mujeres víctimas de violencia de género (tipos, cuantías, número de mujeres). ▪ Números mujeres víctimas de violencia de género que son beneficiarias de la adjudicación de viviendas públicas de acceso preferente. ▪ Número de mujeres beneficiarias de la beca Becas Leonor Serrano Pablo que facilitan el acceso a estudios universitarios tanto a las mujeres víctimas de violencia de género como a sus hijas e hijos.	▪ Un total de 732 mujeres víctimas de violencia de género han sido atendidas en el servicio de orientación laboral de los Centros de la Mujer en Castilla-La Mancha durante el periodo evaluado, lo que refleja un grado significativo de acompañamiento profesional orientado a la inserción sociolaboral. ▪ Durante el periodo del Plan, 2208 mujeres han sido beneficiarias de ayudas económicas específicas orientadas a promover su autonomía personal y profesional. Estas ayudas incluyen recursos para facilitar la integración laboral, el emprendimiento y el acceso a una vida independiente. ▪ Un total de 1.703 mujeres víctimas de violencia de género han sido beneficiarias de la adjudicación de viviendas públicas de acceso preferente, en el marco de las medidas de protección y apoyo promovidas desde la Consejería de Fomento. Esta cifra evidencia el compromiso de la administración regional con la garantía del derecho a una vivienda segura como parte de la intervención integral frente a la violencia de género.

	▪ 129 becas Leonor Serrano Pablo concedidas de las 189 solicitadas.
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de impulso de medidas para la autonomía personal, económica y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) • ≥75 % de la demanda de mujeres víctimas atendida con medidas de autonomía personal, económica y laboral. ✓ Medidas diversificadas, incluyendo apoyos económicos, programas de empleo y formación, acceso a vivienda y acompañamiento social. ✓ Financiación estable con programas sostenidos en el tiempo. • Responsabilidades institucionales claras para la gestión, seguimiento y coordinación interinstitucional.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) ✓ Entre el 40 % y el 74 % de la demanda cubierta, con desigualdades territoriales o sectoriales. • Medidas presentes, pero con limitaciones en la diversificación (predominan ayudas económicas puntuales sobre otras fórmulas de autonomía). • Financiación irregular o dependiente de proyectos temporales, con programas poco sostenibles. ✓ Coordinación institucional existente, pero irregular o débil.  Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de la demanda cubierta. • Medidas reducidas o puntuales, centradas en apoyos de emergencia sin programas de autonomía sostenida. • Financiación escasa o inexistente, con fuerte discontinuidad. • Ausencia de mecanismos claros de coordinación y seguimiento institucional. <u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha se ha dado un mayor alcance a las medidas dirigidas a la autonomía personal, económica y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Las actuaciones son diversificadas, incluyendo apoyos económicos directos, programas de empleo y formación, acceso a vivienda y acompañamiento social, lo que permite abordar las necesidades desde una perspectiva integral. Además, cuentan con financiación estable y programas sostenidos en el tiempo, lo que garantiza continuidad y previsibilidad. Sin embargo, la cobertura se sitúa entre el 40 % y el 74 % de la demanda, mostrando desigualdades territoriales o sectoriales que limitan el acceso homogéneo a estos recursos.	

Asimismo, la coordinación institucional existe, pero se desarrolla de forma irregular o débil, lo que resta eficacia a las medidas implementadas.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha dispone de un conjunto de medidas sólidas y sostenidas en el tiempo para favorecer la autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género, pero la cobertura desigual y la débil coordinación institucional impiden alcanzar un impacto estructural más amplio.

E3A3. COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Coordinación y seguimiento del protocolo de prevención de la práctica de la mutilación genital femenina para la orientación e identificación de la población de riesgo. ▪ Revisión de coordinación institucional y protocolos para la prevención de la violencia de género y atención a mujeres de Castilla-La Mancha.	▪ Se han desarrollado 16 comisiones para la coordinación del protocolo entre 2019 y 2024 de prevención en la práctica de mutilación genital femenina. ▪ 6 instituciones de Castilla-La Mancha, han participado en el acuerdo de coordinación institucional y aplicación de los protocolos para la prevención de la violencia de género y atención a mujeres de Castilla-La Mancha. ▪ Se ha establecido 1 Comisión Regional y 5 Comisiones Provinciales, para el seguimiento y evaluación del acuerdo de coordinación institucional y aplicación de los protocolos para la prevención de la violencia de género y atención a mujeres de Castilla La Mancha.

INDICADOR DE RESULTADO

1.- Nivel de colaboración institucional en la coordinación y seguimiento de los protocolos de violencia de género y prevención de mutilación genital.

Criterios objetivos (semáforo)



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

- ✓ Se dispone de más del 75 % de la información sobre los protocolos de Mutilación Genital Femenina y de prevención de violencia de género.
- ✓ Participan de la coordinación y el seguimiento de los protocolos diversas instituciones y comisiones regionales y provinciales.

- ✓ **Están garantizadas por normativa estable, con financiación y recursos humanos suficientes para su aplicación.**
- ✓ **Existen responsabilidades institucionales claras y mecanismos homogéneos de seguimiento y aplicación en todos los ámbitos.**



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- Se dispone del 40%- 74% de la información sobre los protocolos de Mutilación Genital Femenina y de prevención de violencia de género.
- Participan de la coordinación y el seguimiento de los protocolos instituciones y comisiones regionales
- Financiación y recursos irregulares o dependientes de proyectos, con falta de homogeneidad en la aplicación.
- Coordinación institucional existente, pero parcial o débil.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- Se dispone de menos del 40 % de la información sobre los protocolos de Mutilación Genital Femenina y de prevención de violencia de género
- Participan de la coordinación y el seguimiento de los protocolos solo instituciones regionales
- Ausencia de financiación estable y recursos humanos insuficientes para garantizar la aplicación.
- No existen responsabilidades claras ni mecanismos de seguimiento institucional.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, la colaboración institucional en la coordinación y seguimiento de los protocolos de violencia de género y de prevención de la mutilación genital femenina se encuentra consolidada. Se dispone de más del 75 % de la información relativa a estos protocolos, lo que asegura un conocimiento actualizado de su aplicación. Diversas instituciones y comisiones regionales y provinciales participan activamente en su coordinación y seguimiento, garantizando un trabajo conjunto. Además, estos protocolos están respaldados por normativa estable, con financiación y recursos humanos suficientes para su aplicación, lo que refuerza su sostenibilidad. Finalmente, existen responsabilidades institucionales claras y mecanismos homogéneos de seguimiento y aplicación en todos los ámbitos, lo que asegura coherencia y efectividad en su desarrollo.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha cuenta con protocolos consolidados, recursos suficientes y una coordinación institucional efectiva que permiten garantizar su aplicación homogénea y sostenida en el tiempo.

2. Tabla Resumen del nivel de implementación de los indicadores de resultados por Área Estratégica del EJE 3:

Tabla Resumen de Resultados por Área Estratégica		
Eje 3: PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
ÁREA ESTRATÉGICA	INDICADOR DE RESULTADO	NIVEL
E3A1. Fomento del compromiso social contra la violencia de género en todas sus manifestaciones.	Nivel de desarrollo de servicios públicos y recursos de apoyo a Nivel de desarrollo de acciones de sensibilización y prevención social frente a todas las formas de violencia de género.	 Alto
E3A2. Intervención integral con las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos y fomento de su autonomía personal y económica.	Nivel de cobertura y diversificación de los servicios de atención integral a víctimas de violencia de género.	 Alto
	Nivel de impulso de medidas para la autonomía personal, económica y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.	 Medio
E3A3. colaboración y coordinación institucional.	Nivel de colaboración institucional en la coordinación y seguimiento de los protocolos de violencia de género y prevención de mutilación genital.	 Alto

3. Análisis del indicador de impacto del EJE 3:

Eje 3: PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
INDICADOR DE IMPACTO	
1.- Grado de consolidación del sistema integral de prevención, atención y reparación frente a la violencia de género en Castilla-La Mancha..	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de las acciones de sensibilización y prevención se ejecutan de forma continuada, abarcando diferentes tipos de violencia de género y con financiación estable. ✓ ≥75 % de la demanda de atención integral cubierta, con servicios diversificados, personal especializado y coordinación interinstitucional efectiva. • Las medidas de autonomía personal, económica y laboral están plenamente consolidadas, con programas sostenidos, cobertura amplia y evaluación periódica. ✓ Los protocolos de protección y coordinación institucional están plenamente implementados, con responsabilidades claras, normativa estable y seguimiento homogéneo en todo el territorio.	



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- Entre el 40 % y el 74 % de las acciones de sensibilización y prevención se ejecutan de forma estable, aunque con diferencias territoriales o temáticas.
- Entre el 40 % y el 74 % de la demanda de atención integral cubierta, con buena estructura de recursos, pero coordinación institucional irregular.
- ✓ **Las medidas de autonomía económica y social se aplican parcialmente, con cobertura desigual o dependientes de convocatorias puntuales.**
- Los protocolos institucionales y de protección existen, pero su aplicación o evaluación es parcial, sin un seguimiento uniforme en todas las provincias.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- Menos del 40 % de las acciones de sensibilización y prevención se desarrollan con continuidad o enfoque integral.
- Cobertura insuficiente de los servicios de atención, con escasez de recursos, personal limitado o financiación inestable.
- Medidas de autonomía económica y social residuales, sin programas sostenidos ni seguimiento efectivo.
- Protocolos institucionales y de protección inexistentes o sin coordinación operativa, con aplicación fragmentada o dependiente de la iniciativa local.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

Castilla-La Mancha presenta un nivel alto de consolidación del sistema integral frente a la violencia de género, sustentado en la continuidad de las acciones de sensibilización y prevención, la amplia cobertura y diversificación de los servicios de atención, y la existencia de protocolos institucionales consolidados.

El sistema muestra una estructura sólida y estable, con recursos suficientes, personal especializado y una coordinación interinstitucional que garantiza la atención integral a las víctimas. No obstante, persisten debilidades en la sostenibilidad de las medidas orientadas a la autonomía económica y personal de las mujeres, cuyo alcance sigue siendo desigual entre territorios.

El modelo regional, en su conjunto, se caracteriza por una clara orientación hacia la prevención, la reparación y la coordinación institucional, aunque aún requiere reforzar la dimensión de empoderamiento y recuperación plena de derechos de las víctimas.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha alcanzado un grado avanzado de institucionalización del sistema integral de prevención, atención y reparación frente a la violencia de género, consolidando un marco estable de servicios y programas sostenidos en el tiempo.

Sin embargo, es necesario fortalecer las medidas que promuevan la autonomía económica y personal de las mujeres víctimas, asegurando su continuidad, cobertura equitativa y articulación con el resto de políticas públicas de igualdad.

4.4.4. Relación de Indicadores del Eje 4

1. Análisis de los indicadores de ejecución y de resultados del EJE 4:

Eje 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	
E4A1. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES E IMPULSO DE REFERENTES Y MODELOS FEMENINOS DE LIDERAZGO LIBRES DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de actuaciones para la visibilización y el reconocimiento de aportaciones y logros de las mujeres, generación de referentes en distintos ámbitos. ▪ Número de entidades que han obtenido ayudas para la realización de proyectos para mejorar la participación, el empoderamiento individual y la autonomía personal de las mujeres. ▪ Acciones para visibilización del trabajo de las mujeres en ámbitos subrepresentados. ▪ Acciones de impulso de referentes y modelos femeninos de liderazgo libres de estereotipos sexistas.	▪ El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha impulsó 37 actuaciones centradas en visibilizar los logros de las mujeres, así como en generar referentes positivos en diversos ámbitos sociales, económicos y culturales. ▪ 114 entidades beneficiarias de subvenciones 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. ▪ En la convocatoria de ayudas para proyectos de investigación científica y transferencia de tecnología, las mujeres representaron el 46 % de las 1.046 ayudas concedidas en 2023, y el 47 % de las 2.035 otorgadas en 2024, mostrando una tendencia al alza en su participación. ▪ Se han diseñado y producido desde el Instituto de la Mujer 2 exposiciones itinerantes en las bibliotecas regionales para la promoción y visibilización de mujeres referentes de Castilla-La Mancha. Se han llevado a cabo dos acciones en las Bibliotecas de Castilla La-Mancha para la promoción de referentes feministas.

INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de impulso institucional de referentes femeninos y medidas para una participación social equilibrada y libre de estereotipos.	
Criterios objetivos (semáforo)	
	Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de las acciones previstas para impulsar referentes femeninos y medidas contra estereotipos se han ejecutado de forma estable. ✓ Los referentes femeninos se visibilizan de manera diversificada en múltiples ámbitos sociales (cultura, ciencia, deporte, innovación, medio rural). ✓ Existen recursos y financiación estables, con programas consolidados en el tiempo. ✓ Hay responsabilidades institucionales claras y mecanismos de coordinación para garantizar continuidad y evaluación.
	Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Entre el 40 % y el 74 % de las acciones previstas se han ejecutado, pero de forma irregular o con continuidad limitada. • Los referentes se visibilizan en algunos ámbitos, pero la diversificación es parcial y se reproducen estereotipos en otros. • Los recursos existen, pero con financiación irregular o dependiente de proyectos puntuales. • Las responsabilidades institucionales son difusas o con escasa coordinación.
	Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de las acciones previstas se han ejecutado. • Los referentes femeninos son escasos o anecdóticos, y persiste una fuerte reproducción de estereotipos en la mayoría de ámbitos. • Financiación muy limitada o inexistente, con acciones aisladas y sin continuidad. • No existen responsabilidades claras ni mecanismos de seguimiento institucional.
<u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u>	
En Castilla-La Mancha, más del 75 % de las acciones previstas para impulsar referentes femeninos y promover una participación social equilibrada se han ejecutado de forma estable, consolidando su continuidad en el tiempo. La visibilización de referentes femeninos se produce en múltiples ámbitos —cultura, ciencia, deporte, innovación o medio rural—, lo que refuerza el carácter diversificado de estas iniciativas. Los programas cuentan con recursos y financiación estables, además de responsabilidades institucionales claras y mecanismos de coordinación que aseguran su sostenibilidad y evaluación periódica.	

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha consolidado un impulso institucional sostenido en la visibilización de referentes femeninos y en la promoción de medidas contra los estereotipos, integrando estas acciones como parte estructural de sus políticas públicas de igualdad.

E4A2. EMPODERAMIENTO E IMPULSO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO QUE TRABAJA POR LA IGUALDAD

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de proyectos y actuaciones en los Centros de la Mujer. ▪ Número y tipo de ayudas dirigidas a la mejora del impulso del movimiento asociativo que trabaja por la igualdad y fomento del asociacionismo entre mujeres.	▪ Durante el periodo evaluado se realizaron 20.762 proyectos y actuaciones impulsadas desde los Centros de la Mujer, abarcando orientación jurídica, psicológica y laboral, así como acciones de desarrollo personal. Según las memorias, la distribución por ejes fue la siguiente: 1.576 actuaciones en el eje 1, 2.924 en el eje 2, 4.573 en el eje 3, 3.594 en el eje 4, 3.782 en el eje 5, 1.862 en el eje 6 y 2.431 en el eje 7, lo que refleja el volumen y la diversidad de intervenciones desarrolladas. ▪ El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha gestionó 1.064 ayudas destinadas al impulso de asociaciones de mujeres, con el objetivo de fortalecer el tejido organizativo que trabaja por la igualdad de género en Castilla-La Mancha.

INDICADOR DE RESULTADO

1.- Nivel de apoyo institucional al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres a través del movimiento asociativo.

Criterios objetivos (semáforo)



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

- ✓ **≥75 % de incremento de entidades beneficiarias para el fomento de asociacionismo de mujeres.**
- ✓ **El apoyo es diversificado, incluyendo formación, recursos económicos, logísticos y fortalecimiento de redes.**
- ✓ **Existe financiación estable y suficiente, con programas consolidados en el tiempo.**
- ✓ **Hay responsabilidades institucionales claras y coordinación estable con el movimiento asociativo.**



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- Entre el 40 % y el 74 % de incremento de entidades beneficiarias para el fomento de asociacionismo de mujeres.
- El apoyo se centra principalmente en la financiación económica, con limitada diversificación de medidas.
- La financiación es irregular o dependiente de convocatorias anuales, con falta de continuidad.
- Las responsabilidades institucionales son difusas, con coordinación irregular.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- <40 % de incremento de entidades beneficiarias para el fomento de asociacionismo de mujeres.
- El apoyo institucional es residual o puntual, sin diversificación de medidas ni fortalecimiento de redes.
- Financiación muy limitada o inexistente, con programas discontinuos.
- No existen responsabilidades claras ni coordinación con el movimiento asociativo.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, el apoyo institucional al empoderamiento de las mujeres a través del movimiento asociativo se ha consolidado con un incremento de más del 75 % en el número de entidades beneficiarias de las líneas de fomento del asociacionismo. Este respaldo se materializa de manera diversificada, incluyendo formación, apoyo económico y logístico, así como el fortalecimiento de redes de colaboración. La financiación es estable y suficiente, lo que garantiza la continuidad de los programas. Además, existen responsabilidades institucionales claras y una coordinación sostenida con el movimiento asociativo, lo que refuerza su legitimidad y capacidad de incidencia.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

De acuerdo con los criterios objetivos del sistema de semáforo el apoyo institucional al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres a través del movimiento asociativo se considera con un alto cumplimiento y estabilidad.

E4A3. ACCESO Y USO POR PARTE DE LAS MUJERES DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de programas y proyectos para favorecer la formación, el acceso y uso de los espacios digitales a mujeres.	▪ Para el periodo 2019-2024, se han realizado 85 programas y proyectos para favorecer el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías.

▪ Número de acciones formativas para reducir brechas en el ámbito digital. ▪ Número de participantes en los cursos de Capacitación Digital para personas adultas.	▪ Durante el periodo de evaluación se han puesto en marcha 2.018 acciones formativas orientadas a reducir brechas digitales, incluyendo la brecha digital de género. ▪ Durante el periodo evaluado se desarrollaron 2.099 acciones formativas, distribuidas en 1.751 iniciativas impulsadas por la Consejería de Hacienda, 267 por la Consejería de Bienestar Social y 81 por el Instituto de la Mujer, orientadas a mejorar la capacitación digital y reducir las brechas de acceso.
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de impulso institucional para garantizar el acceso y uso de las tecnologías digitales por parte de las mujeres.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de la demanda cubierta en programas de acceso, formación y uso de tecnologías digitales por parte de mujeres. ✓ Las medidas son diversificadas, incluyendo formación digital, acceso a dispositivos, conectividad y atención a colectivos en riesgo de exclusión. • Existen recursos y financiación estables, con programas sostenidos en el tiempo. • Hay responsabilidades institucionales claras, con coordinación interdepartamental e integración en estrategias digitales regionales.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) ✓ Entre el 40 % y el 74 % de la demanda cubierta, con desigualdades territoriales o de colectivos. • Las medidas existen, pero de forma parcial (ej. formación básica sin garantizar acceso a dispositivos o conectividad). ✓ La financiación es irregular o dependiente de proyectos puntuales, con falta de sostenibilidad. ✓ Las responsabilidades institucionales son difusas o con coordinación limitada.  Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de la demanda cubierta. • Las medidas son residuales o puntuales, sin diversificación ni adaptación a colectivos específicos.	

- Financiación escasa o inexistente, con recursos muy limitados.
- No existen responsabilidades claras ni integración en políticas digitales más amplias.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, entre el 40 % y el 74 % de la demanda de acceso y uso de tecnologías digitales por parte de las mujeres está cubierta, si bien persisten desigualdades territoriales y entre colectivos. Las medidas desarrolladas son diversificadas, abarcando formación en competencias digitales, acceso a dispositivos, conectividad y atención a colectivos en riesgo de exclusión. No obstante, la financiación presenta carácter irregular o dependiente de proyectos puntuales, lo que limita su sostenibilidad en el tiempo. Asimismo, las responsabilidades institucionales aparecen de forma difusa y la coordinación es limitada, lo que repercute en la homogeneidad de la aplicación de estas iniciativas.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha avanzado en la promoción del acceso digital de las mujeres mediante medidas diversas, pero la falta de financiación estable y de una coordinación institucional clara impide consolidar estas acciones como parte estructural y sostenible de las políticas públicas de igualdad.

2. Tabla Resumen del nivel de implementación de los indicadores de resultados por Área Estratégica del EJE 4:

Tabla Resumen de Resultados por Área Estratégica		
Eje 4: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL		
ÁREA ESTRATÉGICA	INDICADOR DE RESULTADO	NIVEL
E4A1. Participación social y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones e impulso de referentes y modelos femeninos de liderazgo libres de estereotipos sexistas.	Nivel de impulso institucional de referentes femeninos y medidas para una participación social equilibrada y libre de estereotipos.	 Alto
E4A2. Empoderamiento e impulso del movimiento asociativo que trabaja por la igualdad.	Nivel de apoyo institucional al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres a través del movimiento asociativo.	 Alto
E4A3. Acceso y uso por parte de las mujeres de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.	Nivel de impulso institucional para garantizar el acceso y uso de las tecnologías digitales por parte de las mujeres.	 Medio

3. Análisis del indicador de impacto del EJE 4:

Eje 4: EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	
INDICADOR DE IMPACTO	
1.- Grado de avance en el empoderamiento y la participación activa de las mujeres en la vida social, asociativa y cultural de Castilla-La Mancha.	
Criterios objetivos (semáforo)	
	Verde (Alto nivel de cumplimiento) - Referentes y participación libre de estereotipos: ≥ 75 % de las acciones previstas se ejecutan con continuidad anual, diversidad de ámbitos (cultura, deporte, ciencia, rural) e integración en planes/estrategias. - Empoderamiento vía movimiento asociativo: incremento sostenido de entidades apoyadas; apoyo diversificado (formación, financiación, logística, redes) con financiación estable y responsabilidades claras. - Acceso y uso de tecnologías digitales: ≥ 75 % de la demanda cubierta; medidas diversificadas (formación, dispositivos, conectividad, colectivos en riesgo), financiación estable y coordinación efectiva.
	 Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) - Referentes y participación libre de estereotipos: 40–74 % de acciones ejecutadas, con cobertura/visibilidad desigual entre territorios o ámbitos. - Empoderamiento vía movimiento asociativo: apoyo existente, pero con desigualdades territoriales o dependencia de convocatorias; coordinación parcial. - Acceso y uso de tecnologías digitales: 40–74 % de demanda cubierta; medidas diversificadas, pero financiación irregular y responsabilidades difusas.
	 Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) - Referentes y participación libre de estereotipos: < 40 % de acciones ejecutadas; iniciativas puntuales sin continuidad ni integración en planes. - Empoderamiento vía movimiento asociativo: apoyo escaso o residual; recursos mínimos, sin fortalecimiento de redes ni continuidad. - Acceso y uso de tecnologías digitales: < 40 % de demanda cubierta; acciones aisladas, financiación mínima y falta de coordinación.
<u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha presenta un grado avanzado de institucionalización del empoderamiento y la participación social de las mujeres, consolidando políticas estables y diversificadas que fortalecen su presencia en todos los ámbitos de la vida pública. Las actuaciones orientadas a la promoción de referentes femeninos y al impulso del movimiento asociativo se han desarrollado con continuidad, respaldo financiero y cobertura	

territorial amplia, contribuyendo a visibilizar el liderazgo femenino y a transformar los estereotipos de género.

Asimismo, se observa un crecimiento sostenido de la red asociativa femenina, acompañada de mecanismos de apoyo formativo, técnico y económico que refuerzan la capacidad de acción de las organizaciones de mujeres.

Sin embargo, persisten desigualdades en el acceso y uso de las tecnologías digitales, especialmente en zonas rurales o con menor conectividad, lo que limita el ejercicio pleno de la participación y la autonomía en entornos digitales.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha alcanzado un nivel consolidado de empoderamiento y participación activa de las mujeres en la vida social, cultural y comunitaria, sustentado en políticas públicas estables, financiación continuada y coordinación institucional efectiva.

Aun así, resulta necesario reforzar las estrategias que reduzcan la brecha digital de género y asegurar la accesibilidad plena a las herramientas tecnológicas, de modo que la igualdad se garantice de forma efectiva en todos los ámbitos de la participación y la ciudadanía.

4.4.5. Relación de Indicadores del Eje 5

1. Análisis de los indicadores de ejecución y de resultados del EJE 5:

Eje 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD	
E5A2. INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO NO UNIVERSITARIO	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
- Número de centros que participan en actuaciones promovidas desde las Unidades de Igualdad de Género. - Número de actuaciones para la prevención de la violencia de género e impulso de la igualdad en los centros educativos. - Actuaciones para el diseño, ejecución y evaluación de Planes de igualdad en los centros educativos. de Castilla-La Mancha.	- Centros que participan en actuaciones promovidas por las Unidades de Igualdad de Género: - Campaña 8M: 309 centros educativos. - Campaña 25N: 607 centros educativos. - Número de actuaciones para la prevención de la violencia de género e impulso de la igualdad en los centros educativos: - Programa Tú cuentas (educación para la prevención de la violencia de género): 72.889 actuaciones. - Programa de Prevención e intervención en violencia familiar: 70.012 actuaciones. - Durante el primer trienio de vigencia del II PEICLM (2019-2021), un total de 449 centros educativos de Castilla-La Mancha estuvieron implicados en alguna de las fases de desarrollo de Planes de Igualdad. De estos: 253 centros se encontraban en fase de consolidación o afianzamiento del Plan; 64 centros estaban en fase de desarrollo activo; y 132 centros participaban en una fase inicial de sensibilización previa a la implementación formal del Plan. - Esta evolución muestra un despliegue progresivo de la cultura institucional de igualdad en el ámbito educativo antes de la obligatoriedad generalizada establecida en el curso 2021/2022.

INDICADOR DE RESULTADO
1.- Nivel de participación de los centros educativos en acciones de prevención de la violencia de género e impulso de la igualdad.
Criterios objetivos (semáforo)
Verde (Alto nivel de cumplimiento) • ≥75 % de los centros educativos participan de manera regular en acciones de igualdad y prevención de la violencia de género. ✓ Las acciones son diversificadas y continuadas, incluyendo talleres, campañas, protocolos y proyectos educativos específicos. • Existen recursos y apoyo técnico estables, con programas de formación consolidados desde la administración educativa. Así como la participación de entidades externas en centros educativos. ✓ Hay mecanismos de planificación y seguimiento claros que garantizan la participación sostenida de los centros. Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) ✓ Entre el 40 % y el 74 % de los centros participan, con cobertura desigual entre etapas educativas o territorios. • Las acciones se desarrollan, pero de manera parcial o puntual, sin continuidad anual. • Los recursos existen, pero son irregulares o dependientes de convocatorias específicas. • Los mecanismos de seguimiento son débiles o inconstantes, sin homogeneidad. Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de los centros participan en acciones de igualdad y prevención. • Las acciones son residuales o anecdóticas, sin diversidad ni continuidad. • Recursos y apoyo técnico muy limitados o inexistentes. • No hay mecanismos claros para garantizar la participación ni para evaluar su alcance.
<u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha, entre el 40 % y el 74 % de los centros educativos participan en acciones de prevención de la violencia de género y de impulso de la igualdad, lo que sitúa la cobertura en un nivel intermedio y revela desigualdades entre etapas educativas y territorios. Sin embargo, en cuanto a calidad, los programas desarrollados muestran un alto nivel de diversificación y continuidad, incluyendo talleres, campañas, protocolos y proyectos específicos que enriquecen la sensibilización y la coeducación. La administración educativa ha asegurado recursos y apoyo técnico estables, consolidando programas de formación y acompañamiento a los centros, a lo que se suma la implicación de entidades externas. Asimismo, existen mecanismos de planificación y seguimiento claros que

garantizan la sostenibilidad y la institucionalización de estas iniciativas en el sistema educativo regional.

Clasificación

 **Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)**

La valoración global responde a que, pese a la alta calidad de las acciones, la solidez de los recursos y la existencia de mecanismos de planificación sostenida (todos en nivel alto), la cobertura de los centros educativos aún no alcanza el umbral suficiente para situar el indicador en verde.

E5A3. ESTRUCTURAS PARA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de recursos elaborados por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes que contribuyen a la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito educativo.	▪ Durante la vigencia del II PEICLM, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes ha elaborado un total de 17 recursos específicos orientados a promover la perspectiva de género en el ámbito educativo. Entre ellos se encuentran: ○ 1 recurso de cartas conmemorativa dedicada a mujeres pioneras (2024). ○ 2 recopilaciones de recomendaciones bibliográficas y audiovisuales para visibilizar a las mujeres en la ciencia y promover referentes femeninos desde edades tempranas (2023 y 2024). ○ 1 guía de lecturas contra la violencia de género con enfoque didáctico (2024). ○ 4 materiales del paquete “Organiza tu evento con perspectiva de género” (cartel, guía, tríptico y marca páginas). ○ 4 presentaciones formativas asociadas a acciones de formación dirigidas al personal de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes. ○ 4 materiales del paquete “SIN SILENCIOS: Transformar desde la perspectiva de género en museos y exposiciones.” (cartel, guía, tríptico y marca páginas).

	○ 1 Tríptico sobre el uso del lenguaje inclusivo en el ámbito cultural.
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de incorporación de la perspectiva de género en el ámbito educativo a través de recursos técnicos y didácticos elaborados por la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de los recursos previstos se han desarrollado y están disponibles para la comunidad educativa. ✓ Los recursos son diversificados, adaptados a distintas etapas educativas y formatos (guías, materiales digitales, curriculares). • Existe financiación estable y mecanismos de actualización periódica, con apoyo técnico especializado. ✓ Los recursos están institucionalizados, con difusión periódica en el Portal de Educación, redes de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes y en la propia consejería.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Entre el 40 % y el 74 % de los recursos previstos se han desarrollado. • La diversificación es parcial, con materiales limitados a ciertas etapas o formatos. • La financiación es irregular o dependiente de proyectos, con escasa actualización de materiales. • La integración institucional es débil, con difusión irregular y poco seguimiento de su uso.  Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de los recursos previstos se han desarrollado. • Los materiales son escasos o anecdóticos, sin diversidad ni adaptación a distintas etapas. ✓ Financiación externa inexistente. • No hay integración institucional ni mecanismos de seguimiento sobre su utilización. <u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha, más del 75 % de los recursos previstos para transversalizar la perspectiva de género en el ámbito educativo han sido desarrollados y puestos a disposición de la comunidad educativa. Estos materiales son diversificados y adaptados a diferentes etapas y necesidades, incluyendo guías, recursos curriculares y materiales digitales, lo que amplía su accesibilidad y utilidad práctica. Los recursos cuentan con un grado significativo de institucionalización, dado que se difunden de forma periódica a través del Portal de Educación, de las redes de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes y de los canales propios de la Administración educativa. Sin	

embargo, se observa que la financiación procede en exclusiva de fondos autonómicos, sin apoyo externo que refuerce la sostenibilidad y ampliación de estas iniciativas.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha desarrollado y consolidado una oferta amplia y estable de recursos para transversalizar la perspectiva de género en la educación. No obstante, la ausencia de financiación externa limita las posibilidades de diversificación y expansión futura, lo que representa un área de mejora a considerar.

E5A4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y VIOLENCIA DE GÉNERO A LA COMUNIDAD EDUCATIVA

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de formaciones en igualdad dirigidas a profesorado, equipos directivos, de orientación e inspección educativa. ▪ Número de horas formativas impartidas al alumnado en sensibilización en igualdad. ▪ Número de acciones formativas en materia de violencia sexual realizadas desde El Consejo Escolar de Castilla-La Mancha dirigidas a la Comunidad Educativa de forma no presencial. ▪ Número de proyectos subvencionados a través de la línea de ayudas para la promoción de los fines y valores del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, orientados a la sensibilización y educación en igualdad.	▪ Formaciones en igualdad dirigidas al profesorado y personal educativo: ○ Se realizaron 127 formaciones dirigidas a profesorado, equipos directivos, equipos de orientación e inspección educativa. ▪ Horas formativas impartidas al alumnado para sensibilización en igualdad: ○ Se contabilizan un total de 2.691 horas formativas impartidas en centros educativos por el Instituto de la Mujer. ▪ 4 acciones formativas impulsadas por el Consejo Escolar de Castilla-La Mancha, dirigidas a la comunidad educativa para la sensibilización en materia de violencia sexual (2021). ▪ 48 proyectos fueron subvencionados durante el periodo 2019-2024 a través de la línea de ayudas para la promoción de los fines y valores del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, orientados principalmente a actuaciones de sensibilización y educación en igualdad.

INDICADOR DE RESULTADO
1.- Nivel de formación y sensibilización en igualdad de género del profesorado y alumnado en el sistema educativo.
Criterios objetivos (semáforo)
● Verde (Alto nivel de cumplimiento) • ≥ 75 % del profesorado y alumnado participa en acciones de formación o sensibilización en igualdad de género. ✓ Las acciones son diversificadas, incluyendo formación inicial y permanente del profesorado, y actividades para el alumnado. ✓ Existen recursos estables y específicos, con continuidad garantizada en formación en materia de igualdad de género. ✓ Hay responsabilidades institucionales claras y mecanismos de seguimiento que aseguran el cumplimiento y desarrollo de las acciones formativas. ● Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) ✓ Entre el 40 % y el 74 % del profesorado y alumnado participa en acciones de formación o sensibilización. • La diversificación es parcial: la formación llega a algunos colectivos o etapas, pero no a todos. • La financiación es irregular o dependiente de convocatorias específicas, con programas discontinuos. • Las responsabilidades institucionales son difusas, con seguimiento débil. ● Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • < 40 % del profesorado y alumnado participa en acciones de igualdad. • Las iniciativas son residuales o puntuales, sin cobertura generalizada ni diversificación. • Financiación y recursos muy limitados o inexistentes, sin continuidad en el tiempo. • No hay responsabilidades claras ni mecanismos de seguimiento. <u>Análisis del indicador en base a los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha, entre el 40 % y el 74 % del profesorado y del alumnado participa en acciones de formación y sensibilización en igualdad de género, lo que sitúa la cobertura en un nivel intermedio. No obstante, la oferta formativa es amplia y diversificada, incluyendo tanto la formación inicial como la permanente del profesorado, además de actividades específicas dirigidas al alumnado, lo que refleja un alto grado de calidad en las acciones desarrolladas. Los recursos asignados son estables y específicos, lo que garantiza la continuidad de los programas de formación en igualdad de género. A ello se suman responsabilidades institucionales claras y mecanismos de seguimiento que permiten asegurar el cumplimiento y la consolidación de estas acciones en el tiempo.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

La valoración global responde a que, si bien los aspectos relacionados con la calidad, los recursos y la institucionalización alcanzan un nivel alto, la cobertura sigue siendo insuficiente para situar el indicador en verde.

E5A5.PROMOCIÓN DE CONTENIDOS DE IGUALDAD Y ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de colaboraciones para el impulso de Cátedras de Género.	▪ Se han firmado 9 convenios de colaboración en el período de ejecución del II PEICLM, 6 entre el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y la Universidad de Alcalá de Henares para la creación de la Cátedra de investigación Isabel Muñoz Caravaca, y 3 convenios con la Universidad de Castilla-La Mancha para la creación Cátedra de investigación y diversidad Clara Campoamor.

INDICADOR DE RESULTADO

1.- Nivel de institucionalización de los estudios de género en el ámbito universitario..

Criterios objetivos (semáforo)



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

- ✓ **≥75 % de las acciones de formación y sensibilización vinculadas a las Cátedras Isabel Muñoz Caravaca y Clara Campoamor se han dirigido a todo el ámbito universitario.**
- ✓ **Las acciones son diversificadas, y se transversalizan en todas las áreas del conocimiento.**
- ✓ **Existen recursos estables y financiación suficiente, con continuidad garantizada.**
- ✓ **Hay responsabilidades institucionales claras y mecanismos de seguimiento que aseguran la homogeneidad.**



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- Entre el 40 % y el 74 % acciones de formación y sensibilización vinculadas a las Cátedras Isabel Muñoz Caravaca y Clara Campoamor se han dirigido a todo el ámbito universitario.
- La diversificación es parcial: la formación llega a algunos colectivos o etapas, pero no a todos.

- La financiación es irregular o dependiente de convocatorias específicas, con programas discontinuos.
- Las responsabilidades institucionales son difusas, con seguimiento débil.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- <40 % acciones de formación y sensibilización vinculadas a las Cátedras Isabel Muñoz Caravaca y Clara Campoamor se han dirigido a todo el ámbito universitario.
- Las iniciativas son residuales o puntuales, sin cobertura generalizada ni diversificación.
- Financiación y recursos muy limitados o inexistentes, sin continuidad en el tiempo.
- No hay responsabilidades claras ni mecanismos de seguimiento.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, más del 75 % de las acciones de formación y sensibilización impulsadas a través de las Cátedras Isabel Muñoz Caravaca y Clara Campoamor se han dirigido al conjunto de la comunidad universitaria, lo que garantiza un alcance amplio y sistemático. Estas iniciativas no solo son numerosas, sino también diversificadas, abarcando diferentes áreas del conocimiento y contribuyendo a la transversalización del enfoque de género en la formación y la investigación.

Los recursos disponibles son estables y cuentan con financiación suficiente, lo que asegura la continuidad de estas acciones en el tiempo. Asimismo, existen responsabilidades institucionales claramente definidas y mecanismos de seguimiento que permiten mantener la homogeneidad y la coherencia de las actuaciones.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Los avances logrados evidencian un proceso de consolidación de los estudios de género en el ámbito universitario, que se desarrollan de forma estable, con respaldo institucional y alcance generalizado en toda la comunidad universitaria.

Además, las acciones impulsadas desde las cátedras han permitido que la igualdad y el análisis con perspectiva de género estén cada vez más presentes en la formación, en la investigación y en la organización de actividades en el ámbito universitario. Todo ello muestra que el enfoque de género se está integrando de manera progresiva y natural en distintas áreas de conocimiento, generando un impacto real en la comunidad educativa y contribuyendo a fortalecer una cultura universitaria más igualitaria y consciente de las desigualdades existentes.

2. Tabla Resumen del nivel de implementación de los indicadores de resultados por Área Estratégica del EJE 5:

Tabla Resumen de Resultados por Área Estratégica		
Eje 5: EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD		
ÁREA ESTRATÉGICA	INDICADOR DE RESULTADO	NIVEL
E5A2. Instrumentos para el desarrollo y fortalecimiento del principio de igualdad y la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo no universitario.	Nivel de participación de los centros educativos en acciones de prevención de la violencia de género e impulso de la igualdad	 Medio
E5A3. Estructuras para la transversalidad de género en el ámbito educativo.	Nivel de desarrollo de recursos para transversalizar la perspectiva de género en el ámbito educativo.	 Alto
E5A4. Formación y sensibilización en igualdad de género y violencia de género a la comunidad educativa.	Nivel de formación y sensibilización en igualdad de género del profesorado y alumnado en el sistema educativo.	 Medio
E5A5. Promoción de contenidos de igualdad y análisis de género en el ámbito universitario.	Nivel de institucionalización de los estudios de género en el ámbito universitario.	 Alto

3. Análisis del indicador de impacto del EJE 5:

Eje 5: EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD
INDICADOR DE IMPACTO
1.- Grado de institucionalización de la igualdad de género en el sistema educativo de Castilla-La Mancha.
Criterios objetivos (semáforo)
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) • ≥75 % de los centros educativos desarrollan de forma estable acciones de igualdad y prevención de la violencia de género. ✓ Los recursos coeducativos y materiales de apoyo están consolidados, actualizados y disponibles para todas las etapas educativas. • La formación del profesorado y alumnado en igualdad está institucionalizada y cuenta con continuidad y evaluación. ✓ Los estudios de género en la universidad están plenamente integrados en la estructura académica, con cátedras, programas estables y financiación garantizada.



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- ✓ **Entre el 40 % y el 74 % de los centros educativos desarrollan acciones de igualdad, con cobertura desigual según territorios o etapas.**
- Los recursos coeducativos existen y son diversos, pero su difusión o aplicación no es homogénea.
- ✓ **La formación en igualdad del profesorado y alumnado es constante, aunque no alcanza cobertura plena ni continuidad sistemática.**
- Los estudios de género están consolidados en parte de las universidades, pero con diferencias en financiación o extensión.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- <40 % de los centros educativos desarrollan acciones de igualdad o prevención de la violencia de género.
- Los recursos coeducativos son escasos, puntuales o desactualizados.
- La formación del profesorado y alumnado en igualdad es residual o inexistente.
- Los estudios de género en la universidad son marginales, sin respaldo institucional ni financiación estable.

Análisis del indicador en base a los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha se ha alcanzado un grado sólido de institucionalización de la igualdad de género en el sistema educativo. Los recursos coeducativos están consolidados y disponibles en todas las etapas, y las universidades cuentan con estructuras estables que garantizan la continuidad de los estudios de género. Sin embargo, la cobertura de las acciones desarrolladas por los centros educativos y la participación del profesorado y alumnado en formación siguen siendo desiguales según el territorio y la etapa educativa.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha presenta un nivel avanzado de integración del principio de igualdad en el ámbito educativo, con progresos notables en la producción y difusión de recursos y en la consolidación del compromiso universitario. Aun así, resulta necesario fortalecer la aplicación homogénea de las acciones y la formación en todos los niveles del sistema, para asegurar una institucionalización plena y sostenida de la igualdad de género en la educación.

4.4.6. Relación de Indicadores del Eje 6

1. Análisis de los indicadores de ejecución y de resultados del EJE 6:

Eje 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD	
E6A1. FOMENTO DE UNA CULTURA SOCIAL Y SANITARIA NO ANDROCENTRICA	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
- Número de investigaciones, protocolos y formaciones realizadas impulsadas por la Consejería de Sanidad y Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) que han incluido la perspectiva de género. - Número de materiales elaborados con perspectiva de género en ámbito sanitario.	- En el periodo de vigencia del II PEICLM se han impartido desde el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) 144 acciones formativas, con un total de 3.737 personas estatutarias (3.069 mujeres y 668 hombres). Asimismo, se han impartido 8 cursos formativos para la atención a la infancia y adolescencia relativos a la violencia y explotación sexual. - Elaboración de 3 protocolos y guías rápidas para orientar la actuación del personal sanitario en casos de Sumisión Química, Mutilación Genital Femenina y Violencia Sexual. 1 guía elaborada sobre género y salud desde el Instituto de la Mujer.
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de incorporación de la perspectiva de género en la producción científica y los sistemas de conocimiento del ámbito sanitario y social.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ≥75 % de la investigación y producción científica relevante, formación al personal de la Consejerías con competencias en el ámbito sociosanitario y SESCAM y/o protocolos de atención sanitaria incorporan la perspectiva de género en su diseño, análisis y/o resultados. ✓ La incorporación es diversificada, presente en distintos ámbitos del sistema sanitario y social. - Existen líneas de financiación específicas y sostenidas para investigación con perspectiva de género. ✓ Hay normas y criterios institucionales claros que exigen esta perspectiva en proyectos, convocatorias y publicaciones.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)	

- ✓ Entre el 40 % y el 74 % de la investigación y producción científica incorpora perspectiva de género, pero de manera parcial o desigual.
- La diversificación es limitada: se aplica en algunos ámbitos, pero no en otros.
- ✓ La financiación existe, pero es irregular o dependiente de proyectos puntuales.
- La institucionalización es débil, con recomendaciones, pero sin criterios obligatorios en todos los procesos.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- <40 % de la investigación y producción científica incorpora perspectiva de género.
- La incorporación es residual o anecdótica, sin diversificación en ámbitos clave.
- Financiación muy escasa o inexistente, sin líneas específicas para investigación con perspectiva de género.
- No hay criterios institucionales claros que exijan esta perspectiva en proyectos ni publicaciones.

Análisis del indicador con base en los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, la incorporación de la perspectiva de género en la producción científica y en los sistemas de conocimiento sanitario y social muestra avances relevantes. La aplicación es diversificada y está presente en distintos ámbitos, apoyada por normas y criterios institucionales que exigen la inclusión de esta perspectiva en proyectos, convocatorias y publicaciones. Sin embargo, persisten limitaciones: solo entre el 40 % y el 74 % de la investigación y producción científica integra efectivamente el enfoque de género, y cuando lo hace, se observa de manera parcial o desigual. Además, aunque existe financiación específica, esta resulta irregular o dependiente de proyectos puntuales, lo que compromete la sostenibilidad de las iniciativas.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha avanzado en la incorporación normativa e institucional del enfoque de género en la producción científica y en el ámbito sanitario y social, pero la cobertura limitada y la falta de financiación estable impiden consolidar una integración plena y homogénea.

E6A2. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Promoción de la salud y de la educación afectivo sexual. ▪ Sistema de registro sobre interrupciones voluntarias del embarazo realizadas en el servicio público o concertados de salud de Castilla-La Mancha.	▪ 4 campañas sobre educación y salud afectivo-sexual impulsadas por las Consejerías con competencias en sanidad, bienestar social y educación. ▪ 9.231 IVEs realizadas en clínicas concertadas con el sistema público de salud de Castilla-La Mancha. Este registro garantiza la transparencia y el seguimiento estadístico de este indicador. Al no realizarse IVEs en el sistema público de salud, no hay registro.

▪ Acceso a la reproducción asistida en el ámbito del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM).	▪ En los 14 hospitales de la red pública regional se incluye el estudio sobre esterilidad, y en 8 de ellos se realiza inseminación artificial con semen de pareja. Asimismo, hay 2 Unidades de Reproducción Asistida en los hospitales de Albacete y Toledo.
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de desarrollo institucional para el seguimiento y análisis con enfoque de género de la salud sexual y reproductiva.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) • ≥75 % de los indicadores clave de salud sexual y reproductiva se recogen y analizan con enfoque de género. ✓ Diversificación en la promoción de salud sexual, incluyendo anticoncepción, salud materna, salud menstrual, ITS y acceso a servicios. ✓ Existen recursos estables y especializados (equipos técnicos, sistemas de información, financiación garantizada). • Hay normativa y responsabilidades institucionales claras que aseguran el seguimiento homogéneo en toda la región.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) ✓ Entre el 40 % y el 74 % de los indicadores clave se recogen con enfoque de género, de forma parcial o irregular. • La diversificación es limitada: se promociona la salud sexual y reproductiva en algunas materias, pero otras quedan fuera (ej. salud menstrual). • Los recursos existen, pero son insuficientes o inestables, dependientes de proyectos específicos. ✓ La institucionalización es débil, con protocolos parciales y responsabilidades difusas.  Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de los indicadores clave se recogen con enfoque de género. • No existe diversificación en la promoción de la salud sexual y reproductiva. • Recursos muy escasos o inexistentes, sin equipos especializados ni financiación sostenida. • No hay protocolos ni responsabilidades institucionales claras para el seguimiento. <u>Análisis del indicador con base en los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha se observa un desarrollo institucional significativo en el ámbito de la salud sexual y reproductiva con perspectiva de género. La diversificación de la promoción de la salud es amplia, incluyendo anticoncepción, salud materna, salud menstrual, prevención de ITS y acceso a servicios especializados. Asimismo, existen recursos técnicos y profesionales	

estables, sistemas de información específicos y financiación garantizada que respaldan estas actuaciones. No obstante, persisten limitaciones relevantes: solo entre el 40 % y el 74 % de los indicadores clave se recogen con enfoque de género y, cuando se hace, su tratamiento es parcial o irregular. Cabe señalar que, en Castilla-La Mancha, la Interrupción Voluntaria del Embarazo no se realiza en centros del sistema público de salud, sino mediante dos clínicas concertadas. Esta modalidad de provisión del servicio puede generar limitaciones en la accesibilidad efectiva al mismo en lo que concierne a la disponibilidad territorial y desplazamiento de las usuarias.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha cuenta con una oferta diversificada y recursos estables en materia de salud sexual y reproductiva, pero la ausencia de una institucionalización sólida y el seguimiento parcial de los indicadores limitan el impacto real y sostenido de estas medidas.

E6A3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES Y DEPORTIVOS

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de programas de apoyo dirigidos a personas cuidadoras de personas en situación de dependencia. ▪ Actuaciones para la promoción de una práctica deportiva de las niñas y mujeres en condiciones de igualdad. ▪ Presupuesto destinado a la inmunización frente al Virus del Papiloma Humano. ▪ Número de mujeres invitadas y exploradas/atendidas por el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama.	▪ 92 programas de apoyo dirigidos a personas cuidadoras promovidos por la Consejería de Bienestar Social, centrados en el respiro familiar, el autocuidado y la mejora del bienestar, reconociendo el peso de las mujeres en las tareas de cuidado no remunerado. ▪ 32 actuaciones impulsadas desde el ámbito educativo para fomentar la práctica deportiva de niñas y mujeres en condiciones de igualdad. ▪ Aumento del 256% en el presupuesto destinado y ejecutado para la inmunización frente al Virus del Papiloma Humano entre 2019 y 2023. ▪ Más del 80% de las mujeres invitadas entre 2019 y 2022 por el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama. han sido exploradas/atendidas.
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de adecuación y adaptación de los servicios sanitarios, sociales y deportivos a las necesidades y condiciones de vida de las mujeres.	
Criterios objetivos (semáforo)	



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

- ✓ **≥75 % de las mujeres castellanomanchegas cuentan con servicios sociales, sanitarios y deportivos adaptados a diversas circunstancias.**
- ✓ **La adaptación de los recursos es diversificada, contemplando horarios, protocolos, equipamientos y programas específicos para mujeres en distintos ámbitos.**
- ✓ **Existen recursos estables y financiación suficiente para garantizar la continuidad.**
- La perspectiva de género está institucionalizada en protocolos, normativa y planes sectoriales, con mecanismos de seguimiento.



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- Entre el 40 % y el 74 % de las mujeres castellanomanchegas cuentan con servicios sociales, sanitarios y deportivos adaptados a diversas circunstancias.
- La diversificación es limitada: algunos servicios están adaptados, pero otros mantienen modelos androcéntricos.
- Recursos y financiación son irregulares o insuficientes, dependientes de proyectos o iniciativas puntuales.
- ✓ **La institucionalización es débil, con escasa aplicación de protocolos o ausencia de seguimiento homogéneo.**



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- Entre el 40 % y el 74 % de las mujeres castellanomanchegas cuentan con servicios sociales, sanitarios y deportivos adaptados a diversas circunstancias.
- La diversificación es limitada: algunos servicios están adaptados, pero otros mantienen modelos androcéntricos.
- Recursos y financiación son irregulares o insuficientes, dependientes de proyectos o iniciativas puntuales.
- La institucionalización es débil, con escasa aplicación de protocolos o ausencia de seguimiento homogéneo.

Análisis del indicador con base en los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, más del 75 % de las mujeres cuentan con servicios sociales, sanitarios y deportivos adaptados a sus diversas circunstancias, lo que supone un nivel alto de cobertura. La adaptación de los recursos es amplia y diversificada, incluyendo horarios, protocolos, equipamientos y programas específicos. Además, la existencia de recursos estables y financiación suficiente garantiza la continuidad de estas medidas. No obstante, la institucionalización presenta debilidades, ya que los protocolos no siempre se aplican de manera sistemática y no existe un seguimiento homogéneo en todo el territorio.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha dispone de una cobertura amplia, recursos diversificados y financiación estable que aseguran la continuidad de los servicios adaptados a las necesidades de las

mujeres. Sin embargo, es necesario reforzar la institucionalización y el seguimiento para garantizar una aplicación homogénea en todas las áreas.

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

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
- Número de estudios, diagnósticos y guías sobre género en relación con la planificación urbana y el transporte. - Porcentaje de normativas que incluyen criterios de seguridad, accesibilidad y diversidad de movilidad en las intervenciones urbanísticas. - Porcentaje de pliegos de contratación administrativas que impulsan la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo urbano.	3 trabajos realizados en materia de planificación urbana, contemplando el género como eje esencial del mismo. - El 100% de las normativas sobre intervenciones urbanísticas contemplan criterios de seguridad, accesibilidad y diversidad. - El 100% de los pliegos administrativos de contratación incorporan cláusulas sociales y de igualdad.

INDICADOR DE RESULTADO

1.- Nivel de desarrollo de actuaciones en materia de políticas urbanas con perspectiva de género.

Criterios objetivos (semáforo)

	Verde (Alto nivel de cumplimiento) - Se realizan numerosos trabajos en materia de planificación urbana con perspectiva de género. ✓ La diversificación es elevada: se contempla un alto porcentaje (entre el 70% y el 100%) de normativas y documentación que contiene criterios de seguridad, accesibilidad y diversidad; así como cláusulas específicas en materia de igualdad. - Los recursos y financiación son elevados y estables, permitiendo ampliar las acciones a realizar. - La institucionalización es alta, con aplicación de protocolos claros.
	Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) - Se realizan algunos trabajos en materia de planificación urbana con perspectiva de género. - La diversificación es elevada: se contempla un alto porcentaje (entre el 35% y el 70%) de normativas y documentación que contemplan criterios de seguridad, accesibilidad y diversidad; así como cláusulas específicas en materia de igualdad. - Los recursos y financiación son medios e intermitentes, permitiendo ampliar puntualmente las acciones a realizar. ✓ La institucionalización es media-alta, con aplicación de protocolos claros.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- ✓ **Se realizan trabajos de forma puntual en materia de planificación urbana con perspectiva de género.**
 - La diversificación es elevada: se contempla un alto porcentaje (menor al 35%) de normativas y documentación que contemplan criterios de seguridad, accesibilidad y diversidad; así como cláusulas específicas en materia de igualdad.
- ✓ **Los recursos y financiación son escasos, no permitiendo realizar actuaciones.**
 - La institucionalización es escasa o nula, no existiendo protocolos específicos ni de continuidad.

Análisis del indicador con base en los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, las actuaciones en materia de políticas urbanas con perspectiva de género presentan un desarrollo significativo en el plano normativo y procedimental. Entre el 70 % y el 100 % de las normativas y documentos incorporan criterios de seguridad, accesibilidad y diversidad, incluyendo cláusulas específicas en materia de igualdad. La institucionalización se sitúa en un nivel medio-alto, con protocolos claros que orientan la aplicación de estas medidas. Además, se han impulsado trabajos concretos en materia de planificación urbana con enfoque de género, lo que constituye un avance en la integración de esta perspectiva en el diseño territorial. Sin embargo, los recursos y la financiación disponibles son escasos, lo que limita la capacidad de trasladar estas disposiciones normativas a actuaciones prácticas de mayor alcance y continuidad.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha avanzado en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas urbanas mediante normativa y protocolos. Sin embargo, la falta de recursos suficientes, la baja sensibilización y la escasa integración del enfoque de género en parte del personal de la Consejería impiden consolidar actuaciones sostenidas que generen un impacto estructural en el territorio.

2. Tabla Resumen del nivel de implementación de los indicadores de resultados por Área Estratégica del EJE 6:

Tabla Resumen de Resultados por Área Estratégica		
Eje 6: CALIDAD DE VIDA Y SALUD		
ÁREA ESTRATÉGICA	INDICADOR DE RESULTADO	NIVEL
E6A1. Fomento de una cultura social y sanitaria no androcéntrica.	Nivel de incorporación de la perspectiva de género en la producción científica y los sistemas de conocimiento del ámbito sanitario y social.	 Medio
E6A2. Salud sexual y reproductiva.	Nivel de desarrollo institucional para el seguimiento y análisis con enfoque de género de la salud sexual y reproductiva.	 Medio
E6A3. Acceso y control de los recursos y servicios	Nivel de adecuación y adaptación de los servicios sanitarios, sociales y deportivos a	 Alto

sanitarios, sociales y deportivos.	las necesidades y condiciones de vida de las mujeres.	
E6A4. Mejora de la calidad de vida a través de las políticas urbanas.	Nivel de desarrollo de actuaciones en materia de políticas urbanas con perspectiva de género.	 Medio

3. Análisis del indicador de impacto del EJE 6:

Eje 5: CALIDAD DE VIDA Y SALUD	
INDICADOR DE IMPACTO	
1.- Grado de institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas de salud, cuidados y promoción de la calidad de vida.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ La investigación y producción científica incorpora de forma sistemática la perspectiva de género. ✓ El seguimiento de la salud sexual y reproductiva se realiza con indicadores homogéneos y coordinación interinstitucional. ✓ ≥75 % de los servicios sanitarios, sociales y deportivos incorporan la perspectiva de género en su diseño y funcionamiento, adaptando horarios, equipamientos, protocolos y programas específicos a las necesidades de las mujeres. ✓ Las actuaciones urbanas se planifican con criterios de seguridad, accesibilidad y bienestar desde un enfoque feminista.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) ✓ Entre el 40 % y el 74 % de la investigación y producción científica incorpora perspectiva de género, pero de forma parcial o desigual, y con financiación dependiente de proyectos puntuales. ✓ El seguimiento y análisis de la salud sexual y reproductiva incluye indicadores de género, pero con institucionalización débil y responsabilidades dispersas. ✓ Entre el 40 % y el 74 % de los servicios sanitarios, sociales y deportivos están adaptados a las necesidades y condiciones de vida de las mujeres, con diferencias territoriales o de cobertura. ✓ Las actuaciones urbanas con perspectiva de género se desarrollan parcialmente, con desigual aplicación territorial o limitaciones presupuestarias.  Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) ✓ 40 % de la producción científica y técnica incorpora la perspectiva de género. ✓ No existen sistemas estables de seguimiento ni indicadores con enfoque de género en salud sexual y reproductiva. ✓ Los servicios sanitarios, sociales y deportivos no se adaptan a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.	

- ✓ Las políticas urbanas carecen de criterios de igualdad o no incluyen medidas específicas de seguridad y accesibilidad.

Análisis del indicador con base en los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha se ha avanzado de forma significativa en la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas de salud y cuidados. Los servicios sanitarios, sociales y deportivos alcanzan un alto grado de adecuación y diversificación, con recursos estables y sostenibilidad garantizada. Sin embargo, la integración del enfoque de género en la investigación científica, las políticas urbanas y la salud sexual y reproductiva es aún parcial, con desigualdades territoriales y una institucionalización incompleta.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha alcanza un nivel medio de institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas de salud, cuidados y calidad de vida. Los progresos son evidentes en la adecuación de los servicios, pero es necesario reforzar la transversalidad en la producción científica, el seguimiento sanitario y la planificación urbana, asegurando mecanismos estables de financiación, coordinación y evaluación para garantizar la igualdad de manera integral en todo el sistema público.

4.7. Relación de Indicadores del Eje 7

1. Análisis de los indicadores de ejecución y de resultados del EJE 7:

Eje 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL	
E7A1. PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS DE CONVIVENCIA Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES RURALES	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Actuaciones y Número de campañas de sensibilización impulsadas desde la junta dirigidas a la población a favor del reconocimiento del papel de las mujeres rurales. ▪ Porcentaje de representación de mujeres en los órganos directivos de las organizaciones agrarias más representativas de la región (cooperativas agroalimentarias, upa, asaja, coag, etc.)	▪ La Consejería de Agricultura, a través de su Unidad de Igualdad de Género, ha impulsado 8 campañas con motivo del 15 de octubre (Día Internacional de las Mujeres Rurales) y del 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres). A ellas se suman 5 campañas promovidas por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha con motivo del Día de las Mujeres Rurales, reforzando el reconocimiento del papel de las mujeres en el medio rural. ▪ 46% de representación de mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones agrarias más representativas del sector.

▪ Porcentaje de representación de mujeres en los órganos directivos de los Grupos de Acción Local.	▪ 50% de representación de mujeres en los órganos directivos de los Grupos de Acción Local.
INDICADOR DE RESULTADO	
1.- Nivel de promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales.	
Criterios objetivos (semáforo)	
Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ ≥75 % de las iniciativas y campañas previstas se desarrollan con continuidad anual (ej. 8M, 15 de octubre). ✓ Se ha alcanzado la representación equilibrada de mujeres en órganos de gobierno de las principales organizaciones profesionales agrarias y en los grupos de desarrollo rural. ✓ Las iniciativas incluyen referentes femeninos, mensajes contra estereotipos y difusión. • La financiación es estable y regular. ✓ Las campañas son reconocidas e integradas en la normativa de igualdad y del medio rural. Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Entre el 40 % y el 74 % de las iniciativas y campañas previstas se desarrollan, con cobertura parcial o desigual. • La presencia de mujeres en órganos de representación agraria es progresiva pero aún no se ha alcanzado la representación equilibrada en todas las entidades. • Las acciones son puntuales o limitadas en su alcance, con menor diversidad de mensajes. ✓ La financiación es parcial o dependiente de convocatorias específicas. • La continuidad es irregular y no siempre están incluidas en los planes regionales. Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • <40 % de las iniciativas previstas se desarrollan, con escasa continuidad en campañas o actividades. • La presencia de mujeres en los órganos de representación agraria es residual, sin avances hacia la representación equilibrada. • Las acciones son anecdóticas o carecen de perspectiva transformadora. • La financiación es mínima o inexistente. • Las campañas son esporádicas y no están integradas en las políticas regionales.	

Análisis del indicador con base en los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, más del 75 % de las iniciativas y campañas previstas —como las vinculadas al 8 de marzo o al 15 de octubre— se desarrollan de forma continuada, lo que refleja una política estable de promoción de valores igualitarios en el medio rural. Estas acciones se acompañan de mensajes contra estereotipos y la incorporación de referentes femeninos, con difusión en diferentes espacios y canales, lo que contribuye a visibilizar el papel de las mujeres rurales.

Un avance especialmente relevante ha sido la consecución de la representación equilibrada en los órganos de gobierno de las principales organizaciones agrarias y en los grupos de desarrollo rural, lo que consolida el empoderamiento de las mujeres en espacios de decisión. No obstante, la financiación de estas iniciativas depende en parte de convocatorias específicas, lo que limita su estabilidad a largo plazo y puede afectar a su proyección futura.

Clasificación

 **Verde (Alto nivel de cumplimiento)**

Castilla-La Mancha ha consolidado la promoción de valores igualitarios y el empoderamiento de las mujeres rurales como parte de su acción institucional, con resultados visibles en campañas, referentes y representación equilibrada. El reto pendiente se centra en reforzar la estabilidad financiera de las iniciativas, para garantizar su continuidad y sostenibilidad en el tiempo.

E7A2. IMPULSO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES RURALES

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Porcentaje de representación de mujeres en las cooperativas agroalimentarias. ▪ Porcentaje de mujeres con explotación agraria de titularidad propia. ▪ Número de explotaciones agrarias de titularidad compartida. ▪ Porcentaje de ayudas a la primera instalación de jóvenes agricultoras/es. ▪ Porcentaje de la ayuda total de la PAC concedida a explotaciones cuya titularidad sea mujer o Titularidad Compartida. ▪ Actuaciones creadas para fomentar la participación de las mujeres del medio rural en los planes y programas de empleo.	▪ 28,4% de mujeres socias de cooperativas (2024). ▪ 33,3% (2024) de mujeres titulares de explotaciones agrarias. ▪ 258 (dic 2024) de explotaciones en régimen de titularidad compartida. ▪ 32% de mujeres jóvenes incorporadas a la agricultura. (2022) ▪ 22,50% de la ayuda total de la PAC ha sido concedida a explotaciones cuya titularidad sea mujer o Titularidad Compartida. (2024) ▪ 2 programas específicos para fomentar la participación de mujeres rurales en planes de empleo (formación digital, desempleadas, ámbito rural).

INDICADOR DE RESULTADO	
1.-Nivel de autonomía económica de las mujeres rurales.	
Criterios objetivos (semáforo)	
	Verde (Alto nivel de cumplimiento) • ≥ 75 % de las medidas previstas en el Estatuto de las Mujeres Rurales se han implementado. ✓ Se prioriza de manera efectiva la titularidad femenina y compartida en ayudas y subvenciones del ámbito agrario y de desarrollo rural. • Se observa una incorporación creciente de mujeres a la titularidad de explotaciones. • Hay una tendencia al alza en la incorporación de mujeres jóvenes a la agricultura. • Existen programas específicos de formación profesional y digital con alta participación de mujeres rurales, sostenidos en el tiempo.
	Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) ✓ Entre el 40 % y el 74 % de las medidas del Estatuto se han implementado. • La priorización en ayudas y subvenciones a la titularidad femenina y compartida existe, pero su aplicación es irregular. ✓ El acceso de mujeres a la titularidad de explotaciones avanza, pero con ritmos lentos. ✓ Hay una tendencia moderada en la incorporación de mujeres jóvenes a la agricultura. ✓ Los programas de formación y apoyo existen, pero con cobertura limitada o dependientes de convocatorias puntuales.
	Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • < 40 % de las medidas previstas en el Estatuto se han implementado. • La priorización de ayudas a mujeres titulares o a explotaciones de titularidad compartida es residual. • El acceso de mujeres a la titularidad de explotaciones es escaso y anecdótico. • La incorporación de mujeres jóvenes a la agricultura es insignificante en relación a los jóvenes que se incorporan. • Los programas de formación y apoyo son puntuales o inexistentes, sin continuidad ni alcance territorial suficiente.
<u>Análisis del indicador con base en los criterios objetivos</u>	
En Castilla-La Mancha, la aplicación del Estatuto de las Mujeres Rurales ha permitido avances en la autonomía económica de las mujeres, especialmente a través de la priorización de la titularidad femenina y compartida en ayudas y subvenciones del ámbito agrario y de desarrollo rural. Entre el 40 % y el 74 % de las medidas contempladas en el Estatuto se han	

implementado, lo que supone un progreso relevante en la reducción de la discriminación estructural en el acceso a recursos productivos.

El acceso de mujeres a la titularidad de explotaciones ha mejorado, aunque con un ritmo aún lento y desigual según sectores y territorios. Se observa también una tendencia moderada en la incorporación de mujeres jóvenes a la agricultura, lo que refleja un potencial de renovación generacional, pero todavía insuficiente. Por otra parte, los programas de formación y apoyo existen, aunque su cobertura sigue siendo limitada y en ocasiones depende de convocatorias puntuales, lo que reduce la estabilidad y continuidad de los resultados.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha logrado avances claros en la promoción de la autonomía económica de las mujeres rurales, especialmente en el acceso a ayudas y en la consolidación de la titularidad femenina. No obstante, el ritmo de incorporación a la titularidad de explotaciones, la limitada cobertura de la formación y la dependencia de convocatorias impiden todavía considerar estos avances como plenamente consolidados.

E7A3. MEJORA DEL ACCESO A RECURSOS SOCIALES, SANITARIOS Y TECNOLÓGICO

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de mujeres rurales beneficiarias del programa de apoyo al transporte para asistencia al Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM). ▪ Cobertura territorial del programa de transporte (nº de municipios o áreas rurales incluidas sobre el total).	▪ Para garantizar la universalidad en el acceso al derecho a la salud de las mujeres de zonas rurales de Castilla-La Mancha, el Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM) dispone de unidad móvil/apoyo al transporte. En 2023, en la provincia de Albacete, de las 25.801 mujeres que se examinaron, 14.889 pertenecían a zonas rurales; en 2023-2024, en la provincia de Guadalajara, se atendieron a más de 14.500 mujeres. ▪ El programa brinda cobertura al 100% del territorio. Para 2024, en la zona rural de la provincia de Albacete se previó ubicar la unidad móvil en 28 puntos con el fin de cubrir 45 municipios.

INDICADOR DE RESULTADO
1.- Nivel de accesibilidad de las mujeres rurales al Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama gracias a medidas de apoyo específicas.
Criterios objetivos (semáforo)
● Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ Se garantiza el acceso equitativo de las mujeres rurales al Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM) mediante la existencia de medidas estructurales de apoyo —como unidades móviles y transporte adaptado— que facilitan la participación de mujeres residentes en zonas rurales. ✓ La cobertura territorial incluye la mayoría de municipios rurales. ✓ El servicio funciona de manera estable todo el año. ✓ Los recursos son suficientes y garantizan continuidad. ● Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • El PDPCM dispone de medidas de apoyo específicas para facilitar el acceso de las mujeres rurales (unidades móviles o transporte), sin una planificación uniforme. • La cobertura territorial es parcial. • El servicio presenta limitaciones de continuidad o interrupciones temporales. • Los recursos son inestables o dependen de convocatorias puntuales. ● Rojo (Bajo nivel de cumplimiento) • Las medidas de apoyo al acceso de las mujeres rurales al PDPCM son inexistentes, insuficientes o discontinuas. • La cobertura territorial es reducida. • El servicio es anecdótico o irregular. • No hay garantía de recursos suficientes para sostenerlo.
<u>Análisis del indicador con base en los criterios objetivos</u> En Castilla-La Mancha, la accesibilidad de las mujeres rurales al Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM) presenta un nivel alto de cumplimiento. El programa dispone de medidas estructurales consolidadas, como unidades móviles y transporte adaptado, que garantizan la participación de las mujeres residentes en zonas rurales y compensan las limitaciones derivadas del aislamiento geográfico. La cobertura territorial es amplia, abarcando la mayoría de municipios rurales, y el servicio mantiene un funcionamiento estable durante todo el año, lo que refuerza su carácter preventivo y universal. Además, los recursos humanos y materiales son suficientes para asegurar la continuidad del programa y su sostenibilidad a largo plazo. Estas medidas han contribuido de forma decisiva a reducir las desigualdades en el acceso a la salud entre mujeres rurales y urbanas, consolidando un modelo de intervención equitativo y eficaz.

Clasificación



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha alcanzado un nivel avanzado en la garantía del acceso equitativo de las mujeres rurales a los programas de prevención en salud. La existencia de medidas estructurales como las unidades móviles y el transporte adaptado demuestra un compromiso institucional sostenido con la equidad territorial y de género.

El reto pendiente se centra en fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación homogénea que permitan cuantificar de forma más precisa la cobertura y el impacto del PDPCM en todo el territorio rural.

E7A4. ADECUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA ATENCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS HIJAS E HIJOS A LAS CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS DEL MEDIO RURAL

INDICADORES DE EJECUCIÓN	CIFRAS
▪ Número de nuevos proyectos puestos en marcha relacionados con la prevención y atención a la violencia de género en el ámbito rural.	▪ 12 proyectos ejecutados en el medio rural con ayudas destinadas a prevenir y actuar contra la discriminación múltiple. ▪ 7 proyectos dirigidos a prevenir la violencia de género en mujeres mayores entre 50-65 años.

INDICADOR DE RESULTADO

1.-Nivel de adecuación de las medidas de prevención y atención a la violencia de género a las circunstancias específicas del medio rural.

Criterios objetivos (semáforo)



Verde (Alto nivel de cumplimiento)

- ≥ 75 % de los proyectos rurales comprenden distintas intersecciones de género.
- La cobertura territorial incluye la mayoría de municipios rurales.
- ✓ **El servicio funciona de manera estable todo el año.**
- ✓ **Los recursos son suficientes y garantizan continuidad.**



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

- ✓ **Entre el 40 % y el 74 % (el 60%) de los proyectos rurales comprenden distintas intersecciones de género.**
- ✓ **La cobertura territorial es parcial.**
- El servicio presenta limitaciones de continuidad o interrupciones temporales.
- Los recursos son inestables o dependen de convocatorias puntuales.



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- Menos del 40 % de los proyectos rurales comprenden distintas intersecciones de género.
- La cobertura territorial es reducida.
- El servicio es anecdótico o irregular.
- No hay garantía de recursos suficientes para sostenerlo.

Análisis del indicador con base en los criterios objetivos

En Castilla-La Mancha, aproximadamente el 60 % de los proyectos de prevención y atención a la violencia de género en el medio rural incorporan distintas intersecciones de género en su diseño y ejecución. Este dato refleja un avance significativo en la adaptación de las medidas a las realidades específicas de las mujeres rurales, al reconocer factores como el aislamiento, la accesibilidad o las desigualdades estructurales.

Sin embargo, la cobertura territorial es aún parcial, lo que significa que las iniciativas no alcanzan de manera homogénea a todo el medio rural de la región. Este hecho genera desigualdades en el acceso a servicios especializados y limita el impacto de las medidas en algunas zonas más dispersas o con menor disponibilidad de recursos.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha avanzado en la incorporación de un enfoque interseccional en los proyectos rurales de prevención y atención a la violencia de género, alcanzando un grado medio de cobertura. No obstante, la parcialidad territorial y la ausencia de una implantación homogénea impiden que el indicador pueda situarse en un nivel alto de cumplimiento.

2. Tabla Resumen del nivel de implementación de los indicadores de resultados por Área Estratégica del EJE 7:

Tabla Resumen de Resultados por Área Estratégica		
Eje 7: CALIDAD DE VIDA Y SALUD		
ÁREA ESTRATÉGICA	INDICADOR DE RESULTADO	NIVEL
E7A1. Promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales.	Nivel de promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales.	 Alto
E7A2. Impulso de la autonomía económica de las mujeres rurales.	Nivel de autonomía económica de las mujeres rurales.	 Medio
E7A3. Mejora al acceso a recursos sociales, sanitarios y tecnológicos.	Nivel de accesibilidad de las mujeres rurales al Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama gracias a medidas de apoyo específicas.	 Alto

E7A4. Adecuación de la prevención de la violencia de género y la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos a las circunstancias específicas del medio rural.	Nivel de adecuación de las medidas de prevención y atención a la violencia de género a las circunstancias específicas del medio rural.	 Medio
---	--	--

3. Análisis del indicador de impacto del EJE 7:

Eje 7: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL	
INDICADOR DE IMPACTO	
1.-Grado de transformación estructural en la mejora de las condiciones de vida, autonomía y participación de las mujeres rurales de Castilla-La Mancha.	
Criterios objetivos (semáforo)	
 Verde (Alto nivel de cumplimiento) ✓ Campañas y acciones de empoderamiento rural consolidadas, con continuidad anual (≥ 75 %) y amplia cobertura territorial, que promueven referentes femeninos y valores igualitarios. • Autonomía económica fortalecida, con implementación generalizada del Estatuto de las Mujeres Rurales, priorización efectiva de la titularidad femenina y presencia equilibrada en organizaciones agrarias y grupos de desarrollo rural. ✓ Las medidas de apoyo al PDPCM garantizan el acceso equitativo de las mujeres rurales mediante unidades móviles y transporte adaptado, cubriendo la mayoría de municipios. • Medidas de prevención y atención a la violencia de género adaptadas al medio rural, con recursos accesibles, coordinación institucional estable y protocolos que consideran las particularidades territoriales.  Amarillo (Nivel medio de cumplimiento) • Campañas y acciones de empoderamiento activas en el 40–74 % del territorio, con continuidad parcial y visibilidad desigual. ✓ Autonomía económica en avance, con aplicación parcial del Estatuto de las Mujeres Rurales y cobertura limitada en las ayudas y la formación. • Las medidas de apoyo al PDPCM existen, pero su cobertura territorial es parcial o desigual entre provincias. ✓ Atención y prevención de la violencia de género en el medio rural con enfoque interseccional parcial, cobertura desigual y coordinación irregular entre instituciones.	



Rojo (Bajo nivel de cumplimiento)

- Campañas de empoderamiento escasas o puntuales, sin continuidad ni impacto territorial relevante.
- Aplicación limitada o residual del Estatuto de las Mujeres Rurales, sin avances en titularidad ni representación equilibrada.
- Las medidas de apoyo al PDPCM son inexistentes o puntuales, sin cobertura efectiva del medio rural.
- Ausencia de medidas adaptadas a las realidades rurales en la prevención y atención a la violencia de género, con servicios concentrados en áreas urbanas y sin coordinación institucional efectiva.

Análisis del indicador con base en los criterios objetivos

Castilla-La Mancha presenta un nivel medio de transformación estructural en la mejora de las condiciones de vida y participación de las mujeres rurales.

Las campañas de empoderamiento y visibilización femenina se han consolidado y mantienen una cobertura territorial amplia y sostenida, lo que refuerza la presencia social y simbólica de las mujeres rurales. Asimismo, las medidas del PDPCM garantizan el acceso equitativo a la salud y constituyen un referente de buenas prácticas en la región.

No obstante, la autonomía económica de las mujeres rurales avanza de forma parcial, con una aplicación incompleta del Estatuto y una cobertura todavía insuficiente en materia de ayudas, formación y emprendimiento.

En paralelo, las acciones de atención y prevención de la violencia de género muestran progresos, pero persisten desigualdades territoriales y una coordinación institucional irregular, que limitan la eficacia global del sistema.

Clasificación



Amarillo (Nivel medio de cumplimiento)

Castilla-La Mancha ha alcanzado un nivel intermedio de transformación estructural en materia de igualdad en el medio rural, con logros consolidados en empoderamiento y acceso equitativo a la salud.

Aun así, es necesario reforzar la dimensión económica y la atención a la violencia de género desde una perspectiva territorial y de interseccionalidad, asegurando la coordinación efectiva y sostenida entre las distintas políticas y organismos implicados.

4.5. Logros asociados al II PEICLM

Una vez analizados los indicadores de ejecución, resultados e impacto, en este apartado se **muestran los logros asociados**, entendidos como aquellas actuaciones que **han alcanzado mayor visibilización e impacto**, tanto en términos de transformación institucional como en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres. Estos logros contextualizan los datos cuantitativos y muestran efectos tangibles: ampliación de servicios, fortalecimiento de estructuras, consolidación de herramientas técnicas, avances normativos o nuevos mecanismos de coordinación. La lectura conjunta de indicadores y logros asociados permite **identificar qué actuaciones han tenido impacto real** y cuáles requieren refuerzo o rediseño en futuras planificaciones. A continuación, se presentan los principales hitos alcanzados por cada una de ellas en el marco del II Plan Estratégico de Igualdad.

EJE 1. GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ÁREAS ESTRATÉGICAS

1. Instrucciones técnicas pioneras para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de distintas Consejerías, SESCAM e Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Con el fin de asegurar que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio transversal en la acción administrativa, distintas Consejerías, SESCAM e Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha han elaborado **instrucciones técnicas pioneras**. Estos documentos establecen el **marco procedimental** que obliga a integrar la perspectiva de género en todas las fases de la gestión pública, desde la elaboración normativa y los proyectos legislativos hasta la comunicación institucional y la prestación de servicios.

Su aprobación refleja el **compromiso de las instituciones con la transversalidad de género como eje estructural**, y otorga un papel central a las Unidades de Igualdad en la supervisión y aplicación de estas directrices.

A continuación, se destacan algunas acciones realizadas relevantes:

- **Aplicación de la Instrucción de la Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural relativa a la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.**

Esta instrucción, aprobada el 20 de noviembre de 2020 y elaborada por la Unidad para la Igualdad de Género, establece el marco normativo que obliga a integrar la transversalidad de género en todas las actuaciones y documentos de la Consejería. Asimismo, detalla las herramientas y procedimientos a seguir según el tipo de actuación —ya sean anteproyectos de ley, normativa publicada en el DOCM o iniciativas de comunicación— y define el papel de la Unidad de Género en cada caso.

- **Aprobación de la "Instrucción sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha".**

El 20 de noviembre de 2020, la Secretaría General del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) aprobó la “Instrucción sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha”, elaborada en

colaboración con la Unidad de Igualdad de Género. Este documento establece el marco normativo para integrar la transversalidad de género en las actuaciones y comunicaciones de la Dirección Gerencia, Direcciones Generales, Secretaría General y el Área de Tecnologías de la Información. Incluye además la implantación del uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones administrativas y su promoción en las relaciones sociales.

2. Documentos técnicos y guías sanitarias con enfoque de género.

El **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** ha elaborado y actualizado diversos documentos técnicos y guías sanitarias que refuerzan el compromiso del sistema de salud regional con la inclusión, la igualdad y la atención especializada, garantizando la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el ámbito sanitario.

- **Actualización del ámbito sanitario en la Ley de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.**

En el marco de la elaboración del Anteproyecto de esta ley, la Secretaría General del SESCAM emitió un informe que refuerza el compromiso del sistema sanitario con la inclusión y la atención especializada. Este informe establece que los contratos con entidades externas deben garantizar el cumplimiento de la normativa y que las Unidades de Igualdad de Género verifiquen la incorporación de la perspectiva de género, especialmente en las necesidades de las mujeres lesbianas, transexuales y bisexuales (LTB).

Asimismo, asegura la existencia de un equipo multidisciplinar cualificado —ubicado desde 2017 en la Unidad de referencia del Hospital Virgen de la Luz de Cuenca— para prestar los servicios contemplados en la ley, bajo los principios de voluntariedad, no segregación y cercanía.

- **Actualización desde el enfoque de género de la Guía para la Atención a la Infancia y Adolescencia en Salud Mental.**

Este documento aborda cuestiones esenciales como el consentimiento informado de menores con suficiente capacidad y madurez, los aspectos legales relacionados con la patria potestad y la confidencialidad de los datos clínicos, así como los procedimientos para internamientos y medidas de contención.

- **Aprobación de la Guía para la Detección de Situaciones de Violencia en la Infancia y la Adolescencia en el Ámbito Sanitario.**

Elaborada con la participación de un equipo de expertas, principalmente mujeres científicas, esta guía promueve una atención equitativa y con enfoque de género, considerando identidades, roles y realidades diversas. Incluye apartados específicos sobre violencia de género, discapacidad, violencia prenatal, humanización y atención primaria en casos de violencia en menores.

3. Planes estratégicos multisectoriales con enfoque de género para garantizar la incorporación de la perspectiva de género.

Las **distintas consejerías y organismos de Castilla-La Mancha** han elaborado y puesto en marcha planes estratégicos multisectoriales que incorporan de forma transversal la perspectiva de género en todas sus actuaciones. **Estos instrumentos refuerzan el compromiso de la administración regional con la igualdad, la inclusión y la atención especializada**, asegurando que las políticas públicas respondan a las diferentes realidades y necesidades de mujeres y hombres.

▪ **Consejería de Bienestar Social**

- **Plan de Atención a la Infancia y la Adolescencia 2023–2026.** Incorpora objetivos y medidas específicas para promover la igualdad, prevenir la violencia de género desde edades tempranas e integrar la perspectiva LGTBI en la intervención con menores.
- **Estrategia Regional de Cooperación Internacional para el Desarrollo 2024–2028.** Adopta la igualdad de género como principio rector, junto con los derechos humanos, el feminismo y la sostenibilidad.
- **Plan Estratégico de Atención a Personas en situación de sinhogarismo 2025–2030.** Integra la perspectiva de género para garantizar la equidad en el acceso a recursos y servicios, priorizando la participación, la vivienda y el enfoque centrado en la persona.
- **Difusión de efemérides en clave de igualdad en el ámbito del bienestar social.** La Unidad de Igualdad de Género impulsa la sensibilización institucional mediante la difusión de efemérides relevantes con perspectiva de género.

▪ **Consejería de Desarrollo Sostenible**

- **Estrategia de Educación Ambiental de Castilla-La Mancha Horizonte 2030.** Promueve una ciudadanía crítica, informada y corresponsable con el medioambiente, integrando la igualdad de género como principio transversal en todos los procesos educativos, formativos y de sensibilización. Esta incorporación permite visibilizar desigualdades, fomentar referentes femeninos y abordar la sostenibilidad desde una perspectiva inclusiva.
- **Red Local 2030 de Castilla-La Mancha.** Esta estructura de gobernanza multinivel consolida una red de entidades locales comprometidas con la implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La Red incorpora de forma transversal la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas locales, favoreciendo la territorialización de los ODS y fomentando la igualdad real y efectiva en el ámbito municipal.
- **Alianza por los Servicios de los Ecosistemas de Castilla-La Mancha.** Marco de colaboración institucional, científica y social para la gestión sostenible de los servicios ecosistémicos, integrando de forma transversal la perspectiva de género. La Alianza incorpora la perspectiva de género en los procesos de gobernanza ambiental, visibilizando el papel activo de las mujeres en la

conservación del medioambiente y fomentando su participación efectiva en la toma de decisiones sobre sostenibilidad y recursos naturales.

- **Estrategia contra el Desperdicio Alimentario “Sin Desperdicio 2030”.** Marco estratégico integral para prevenir y reducir el desperdicio alimentario, incorporando de forma transversal la perspectiva de género y la justicia social.
 - **Estrategia de Economía Circular de Castilla-La Mancha 2030.** Hoja de ruta para la transición hacia un modelo de desarrollo sostenible, reconociendo la necesidad de una transición justa e inclusiva que incorpore la perspectiva de género en ámbitos clave como el empleo verde, la educación y la participación ciudadana.
 - **Estrategia Regional de la Agenda 2030 de Castilla-La Mancha.** Marco estratégico para implementar los ODS en el ámbito autonómico, con la igualdad de género como uno de sus ejes vertebradores.
 - **Plan Estratégico para el Desarrollo Energético de Castilla-La Mancha Horizonte 2030 (PEDECLM).** Hoja de ruta para la transición energética regional, incorporando la dimensión de género como elemento clave de una transición justa.
 - **Plan Estratégico de Consumo Responsable de Castilla-La Mancha 2021–2024.** Instrumento para impulsar un modelo de consumo sostenible y ético, incorporando la igualdad de género como eje transversal.
 - **Plan de Prevención y Gestión de Residuos de Castilla-La Mancha 2023–2030.** Define un modelo de gestión de residuos alineado con la economía circular, incorporando la perspectiva de género en su diseño y en la participación paritaria en la gobernanza ambiental.
 - **Incorporación sistemática de efemérides con perspectiva de género y medioambiental.** La Unidad de Igualdad de Género refuerza el enfoque interseccional en la administración regional mediante la difusión de efemérides con perspectiva de género y sostenibilidad ambiental.
- **Consejería de Sanidad**
 - **Plan de Humanización de la Asistencia Sanitaria.** Las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de Sanidad, Bienestar Social y del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) apoyaron el Mapeo Colectivo de Retos y Proyectos para la Humanización de la Salud, promoviendo una atención centrada en las personas, inclusiva y con perspectiva de género, para garantizar una asistencia sanitaria más empática e integral.

4. Incorporación del enfoque de género en ámbitos clave como la Agenda 2030, la economía circular y la gobernanza ambiental.

La **Consejería de Desarrollo Sostenible** ha garantizado la integración transversal de la igualdad de género en políticas medioambientales y de sostenibilidad, mediante el impulso de instrumentos estratégicos y estructuras de gobernanza que promueven una transición justa e inclusiva, algunos de los cuales se mencionaban en el logro anterior.

5. Progresiva digitalización institucional con enfoque de género.

La **Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural** ha avanzado en la digitalización de recursos y espacios institucionales, garantizando la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos y herramientas desarrolladas.

- **Producción de materiales, campañas y recursos con perspectiva de igualdad.**

La Unidad de Igualdad de Género ha liderado la producción de recursos informativos y de sensibilización con enfoque de igualdad, incluyendo campañas anuales como el Concurso de Dibujo y Relato Corto “Mujeres referentes: una historia por contar” con motivo del Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo). Estas iniciativas, dirigidas al personal de la Consejería y sus familias, fomentan la participación, visibilizan el papel de las mujeres en la sociedad y contribuyen a consolidar una cultura institucional basada en la igualdad.

6. Coordinación de la elaboración del Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital** ha liderado la elaboración del Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha, asegurando la homogeneidad de los criterios aplicados y reforzando la integración efectiva del enfoque de igualdad en la planificación presupuestaria.

- **Proceso de elaboración coordinado por la Unidad de Igualdad de Género y la Dirección General de Presupuestos.** Esta labor incluye la solicitud, asesoramiento, revisión y sistematización de los análisis elaborados por todas las consejerías y organismos autónomos de la Junta de Comunidades. El trabajo de coordinación garantiza que el análisis de impacto de género se realice con criterios comunes y ajustados a la normativa vigente.

- **Refuerzo de la incorporación del enfoque de igualdad en los presupuestos.** El proceso de elaboración del informe contribuye a que la planificación presupuestaria de la Administración regional tenga en cuenta de forma efectiva la transversalidad de género en todas las políticas públicas, asegurando que las partidas presupuestarias favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

7. Líneas de ayudas y acciones para la promoción de la igualdad de género.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** ha desarrollado diversas convocatorias de ayudas y acciones estratégicas para fortalecer la transversalidad de género en la acción pública, consolidando alianzas institucionales y generando conocimiento especializado.

- **Impulso del principio de igualdad en la acción administrativa.** El Instituto de la Mujer promueve la incorporación del principio de igualdad de género en la actuación de los agentes y organizaciones que colaboran con la Administración regional, mediante instrumentos como contratos, subvenciones y convenios.

En este marco, se articulan ayudas destinadas a entidades y organizaciones sociales para la realización de actividades alineadas con los fines y valores del Instituto, como la prevención de la violencia de género, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la formación y sensibilización en el ámbito educativo.

Estas convocatorias constituyen una herramienta clave de descentralización de la acción pública en igualdad, fortaleciendo alianzas estratégicas para avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

- **Prevención de la violencia de género, promoción de la igualdad y sensibilización.** Las ayudas financian proyectos orientados a prevenir la violencia de género, promover la igualdad entre mujeres y hombres y garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos sociales y educativos.
- **Producción de conocimiento con perspectiva de género.** El Instituto de la Mujer impulsa la elaboración de informes, investigaciones y estudios aplicados para generar conocimiento sobre las diferencias estructurales en valores, roles, condiciones, aspiraciones y necesidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha.

En este marco, se desarrolla una convocatoria de ayudas a la investigación para la realización de proyectos que profundicen en el conocimiento de la igualdad de género y el estudio de todas las manifestaciones de la violencia de género.

8. Desagregación sistemática por sexo en la producción estadística general y en los indicadores de seguimiento de políticas públicas.

La **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital** ha reforzado la producción estadística y los sistemas de seguimiento de políticas públicas mediante la incorporación sistemática de la variable sexo, con el fin de mejorar el análisis de género y favorecer la toma de decisiones informada.

- **Producción estadística con enfoque de género.** Se han adaptado los sistemas de recogida y tratamiento de datos para asegurar la desagregación por sexo en la producción estadística general, lo que permite identificar de manera precisa las desigualdades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación pública.
- **Indicadores de seguimiento de políticas pública.** La desagregación por sexo se ha incorporado en los indicadores de evaluación y seguimiento de las políticas públicas regionales, lo que facilita medir su impacto diferencial y reforzar la transversalidad de género en todas las fases del ciclo de las políticas.

9. Índice de Igualdad de Género de Castilla-La Mancha.

La Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, a través de la Dirección General de Presupuestos, **ha elaborado el Índice de Igualdad de Género aplicando la herramienta metodológica desarrollada por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)**, adaptando sus parámetros de medición para analizar la situación de la región. Este trabajo permite disponer de un diagnóstico comparado y homogéneo sobre las brechas de género en Castilla-La Mancha.

El **Índice de Igualdad de Género de Castilla-La Mancha** está compuesto por **48 indicadores** que permiten evaluar el grado de equidad en ámbitos clave como el empleo, la educación, la salud, la participación social y política y el acceso a recursos.

Este índice se actualiza anualmente, garantizando información **sistemática y fiable** para el seguimiento de los avances en igualdad.

La información generada enriquece el **análisis de impacto de género en los presupuestos públicos y en las políticas regionales**, contribuyendo a la planificación estratégica de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Además, sus resultados son de **acceso público**, lo que favorece la transparencia y permite a la ciudadanía y a las entidades interesadas conocer tanto los avances como los retos pendientes en materia de igualdad en la región.

10. Evaluaciones periódicas del marco normativo y del Plan Estratégico regional en materia de igualdad.

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en colaboración con el resto de las consejerías, elabora periódicamente las evaluaciones del marco normativo y del Plan Estratégico Regional en materia de igualdad. Este ejercicio de rendición de cuentas, sostenido en el tiempo, constituye un hito clave en la institucionalización de la perspectiva de género en Castilla-La Mancha y garantiza que la igualdad entre mujeres y hombres se integre como una dimensión esencial en todas las fases del ciclo de las políticas públicas autonómicas.

Estas evaluaciones permiten:

- **Analizar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas** contemplados en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, y en el II Plan Estratégico de Igualdad (II PEICLM).
- **Identificar avances y áreas de mejora** en la integración de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- **Ofrecer recomendaciones y medidas correctoras** para reforzar la eficacia de los instrumentos normativos y estratégicos en materia de igualdad.

Estas evaluaciones periódicas evidencian el compromiso institucional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con la igualdad, reforzando la transparencia, la participación y la rendición de cuentas ante la ciudadanía.

11. Convocatorias públicas periódicas para promover diagnósticos e investigaciones con perspectiva de género.

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha impulsa **convocatorias públicas de carácter periódico** destinadas a fomentar la producción de conocimiento especializado en igualdad de género.

Estas convocatorias financian **informes, investigaciones y estudios** aplicados que permiten **analizar las desigualdades estructurales** en ámbitos como la violencia de género, el empleo y la corresponsabilidad, la salud, la participación social y política o la situación de colectivos especialmente vulnerables. El **objetivo** es generar **evidencia útil para diseñar políticas públicas más eficaces e inclusivas**.

Los trabajos realizados se encuentran disponibles en el espacio específico habilitado en la página web del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, donde se recopilan las distintas investigaciones y materiales técnicos elaborados en los últimos años, facilitando su consulta y aprovechamiento por parte de profesionales, entidades y ciudadanía interesada.

12. Inclusión de enfoques interseccionales y territoriales en los estudios financiados.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** ha incorporado de forma progresiva **enfoques interseccionales y territoriales** en los estudios e investigaciones que financia, con el fin de lograr un análisis más profundo y realista de las desigualdades de género.

Este enfoque permite **visibilizar la diversidad de situaciones** que atraviesan las mujeres en función de variables como la edad, el origen, la discapacidad, la orientación sexual o el lugar de residencia, especialmente en el medio rural.

Asimismo, refuerza la **identificación de brechas y necesidades específicas** en cada territorio, contribuyendo a orientar mejor las políticas públicas autonómicas.

Los diagnósticos financiados incluyen variables contextuales y estructurales que enriquecen la comprensión de los factores que perpetúan la desigualdad, favoreciendo el diseño de **medidas más precisas y eficaces** para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

13. Recursos estables y estructuras consolidadas para la transversalización de la igualdad.

La existencia de recursos estables en diferentes consejerías y organismos evidencia una apuesta política e institucional por dotar de estructura y permanencia a los órganos responsables de transversalizar la igualdad en Castilla-La Mancha.

Este compromiso se materializa en diversas actuaciones que refuerzan la capacidad de las Unidades de Igualdad y de los órganos vinculados a la promoción de la igualdad de género:

- **Contratación de asistencias técnicas especializadas en igualdad de género.** La contratación de asistencias técnicas para apoyar a las Unidades de Igualdad de Género ha sido impulsada por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. No obstante, durante un periodo concreto, esta contratación se llevó a cabo de forma individual por distintas consejerías con el fin de respaldar los proyectos de igualdad, mantener la estructura consolidada de las Unidades de Igualdad de Género y reforzar el compromiso institucional.

Estas actuaciones han permitido fortalecer las estructuras y funciones de las Unidades de Igualdad en las Consejerías de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Desarrollo Sostenible; Educación, Cultura y Deportes; y en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM).

- **Participación activa en procesos estratégicos.** Las estructuras de igualdad participan de forma sistemática en la elaboración de informes, el seguimiento de indicadores y la propuesta de acciones formativas, asegurando que la perspectiva de género se incorpore en todas las fases del ciclo de las políticas públicas.
- **Coordinación creciente entre las Unidades de Igualdad de Género.** El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha ha impulsado mecanismos formales e informales de coordinación entre las diferentes Unidades de Igualdad de las consejerías, facilitando el intercambio de experiencias, la homogeneización de criterios y el fortalecimiento de alianzas institucionales.

14. Obligatoriedad legal de incluir contenidos de igualdad en los temarios generales de los procesos selectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital** ha consolidado, a través de la normativa de función pública regional, la **obligación de incorporar contenidos de igualdad entre mujeres y hombres en los temarios generales de todos los procesos selectivos de la Administración regional**.

Esta medida garantiza que el personal que accede a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha disponga de **conocimientos básicos en materia de igualdad y transversalidad de género**. Además, se complementa con otras acciones impulsadas por la **Dirección General de Función Pública**, como el **II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de la JCCM** y la **incorporación de criterios de formación en igualdad en la baremación de méritos en los concursos de traslados**.

De este modo, se asegura que la **igualdad se considere un principio esencial en la cultura organizativa y en el desempeño profesional** del personal de la Administración regional.

15. Acción positiva en la Orden 100/2003 del concurso permanente de traslados.

La **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital** ha incorporado una **medida de acción positiva en la Orden 100/2003**, que regula el concurso permanente de traslados para la provisión de puestos de trabajo vacantes reservados a personal funcionario.

La medida consiste en otorgar **un punto adicional en la baremación de méritos** a las personas aspirantes que acrediten formación en igualdad, género o violencia de género (mínimo de 10 horas). Con ello se fomenta la **cualificación del personal funcionario en materia de igualdad**, reforzando la transversalidad de género en la Administración regional.

La acción positiva se complementa con la **obligatoriedad de incluir contenidos de igualdad en los temarios generales** de los procesos selectivos y con el **II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de la JCCM**, lo que refuerza el compromiso institucional con la igualdad en la función pública.

16. Formación continua en igualdad en la Administración regional.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha consolidado la **formación continua en igualdad** como un eje estratégico para avanzar hacia una Administración pública más inclusiva, equitativa y comprometida con la igualdad real entre mujeres y hombres. Esta apuesta se materializa en una amplia y sostenida oferta formativa a través de la **Escuela de Administración Regional (EAR) integrada en la Consejería de Hacienda Administraciones Públicas y Transformación Digital**, complementada con acciones organizadas por distintas consejerías en función de sus competencias sectoriales.

El objetivo de estas iniciativas es **capacitar al personal público en conocimientos, habilidades y herramientas prácticas** que permitan incorporar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de políticas, programas y servicios. De esta forma, se busca que la igualdad no se limite a un principio formal, sino que se convierta en un criterio operativo y transversal en todas las áreas de la gestión pública.

Los cursos y acciones formativas incluyen contenidos variados y especializados: desde el **Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha**, el **uso del lenguaje inclusivo** o los **informes de impacto de género** hasta temáticas específicas relacionadas con la atención a las víctimas de violencia de género y la transversalidad de género en sectores clave como la sanidad o la agricultura. Asimismo, se han desarrollado **iniciativas innovadoras con enfoque territorial y sectorial**, como el **Seminario Itinerante sobre Igualdad y Función Pública en el Medio Rural** o las **formaciones en el marco del Plan SOFOS del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** que integran la perspectiva de género en la atención sanitaria y en el desempeño de la función pública.

Gracias a esta estrategia, la Administración regional ha conseguido que la formación en igualdad sea **continua, diversificada y accesible**, garantizando la sensibilización y capacitación de su personal en todos los niveles. Con ello, se refuerza el compromiso institucional con la **transversalidad de género** y se consolida la igualdad como un **pilar estructural en la función pública de Castilla-La Mancha**.

17. Impulso y organización de acciones formativas desde las Consejerías en el marco de los planes de formación de las Unidades de Igualdad de Género.

Las **Consejerías y el SESCAM** han impulsado y organizado **acciones formativas específicas** en el marco de los **planes de formación de las Unidades de Igualdad de Género** impulsado por el **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, con una **media de 6 formaciones anuales**, dirigidas tanto al **personal de las Unidades de Igualdad** como al **personal de las Consejerías que desea especializarse en la incorporación de la perspectiva de género**. Estas actuaciones han contribuido a **reforzar las capacidades técnicas, actualizar conocimientos y homogeneizar criterios de intervención**, fortaleciendo el **papel de las Unidades** como estructuras clave para la **transversalidad de género** y favoreciendo una **aplicación más coherente y efectiva de los principios de igualdad** en las políticas públicas sectoriales.

18. Difusión de efemérides institucionales con enfoque de género.

Las **Consejerías de Bienestar Social, Desarrollo Sostenible, Educación, Cultura y Deportes, y Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural** han promovido la **difusión de efemérides institucionales con enfoque de género**. Estas iniciativas han contribuido a **sensibilizar a la ciudadanía y visibilizar la igualdad de género en distintos ámbitos**: desde los **derechos sociales y el desarrollo sostenible**, mediante campañas y actividades conmemorativas, hasta el **ámbito educativo y cultural**, destacando la **aportación de las mujeres en la historia y en la sociedad**, así como en el **entorno rural**, poniendo en valor el **papel de las mujeres en el desarrollo económico y social de sus territorios**.

De esta manera, las **efemérides se consolidan como herramienta pedagógica y de sensibilización social**, integrando la **perspectiva de género en las políticas públicas y en la memoria colectiva regional**.

19. Creación de un espacio web propio para la visibilización de las Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La **Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, Educación, Cultura y Deportes y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, han impulsado la creación de espacios web

destinados a visibilizar el trabajo realizado en materia de igualdad de género. Estos entornos digitales responden al compromiso de acercar a la ciudadanía normativa, recursos y contenidos vinculados a la igualdad, al tiempo que refuerzan la transparencia institucional y la difusión de buenas prácticas en este ámbito.

En este contexto, la **Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural** destaca por haber impulsado en **2022** la **creación de una página web propia** para su Unidad de Igualdad de Género. Este espacio exclusivo constituye una buena práctica de digitalización con perspectiva de género en el **ámbito institucional vinculado al medio rural**, ya que reúne normativa, contenidos y recursos orientados a promover la igualdad en este sector. Con su diseño y lanzamiento, se dio cumplimiento al compromiso de contar con un portal específico, plenamente diferenciado y accesible desde la web oficial de la Consejería.

Por otro lado, tanto la **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** como el **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** cuentan con **espacios específicos** en sus páginas web desde los que se difunde el trabajo desarrollado por las Unidades de Igualdad. En el caso de Educación, se ha avanzado en la creación de un espacio claramente diferenciado para visibilizar sus actuaciones, mientras que en la **web del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha se presenta de forma conjunta la labor de todas las Unidades de Igualdad de Género**.

En este contexto, la **Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural** ha dado un paso adicional al disponer de una **página propia íntegramente dedicada a la igualdad**, lo que la convierte en un **referente innovador** en materia de visibilización institucional.

20. Fomento de una comunicación igualitaria en medios de titularidad privada.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** impulsa acciones **dirigidas a promover una imagen igualitaria, diversa y no discriminatoria de las mujeres en los medios de comunicación social de titularidad privada**, como parte de su estrategia de transformación cultural y sensibilización social.

En este contexto, se convoca anualmente el Premio Periodístico Luisa Alberca Lorente por la Igualdad de Género en Castilla-La Mancha, destinado a **reconocer y visibilizar trabajos periodísticos que contribuyen a la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres, y a la erradicación de estereotipos y discursos sexistas en el ámbito mediático**.

21. Cambio de Denominación de Colegios Profesionales.

La **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital**, a través de su Unidad de Igualdad de Género, asesoró el proceso de **revisión normativa y cambio de denominación de distintos colegios profesionales** (Trabajo Social, Educación Social, Ingeniería Informática, Psicología y el de la Abogacía en Toledo y Albacete), promoviendo un lenguaje inclusivo y no sexista. Es una acción de ejecución continua sin coste específico.

22. Prohibición de Publicidad Sexista en la Ley del Juego.

La **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital** integró en la **Ley del régimen administrativo y fiscal del juego en Castilla-La Mancha** una cláusula que prohíbe expresamente la inclusión de **contenidos sexistas, denigrantes o cosificadores**

hacia las mujeres en la publicidad del sector. La medida está ejecutada y dirigida a empresas de juego, sin requerir presupuesto adicional.

23. Incremento y consolidación de la Red de Centros de la Mujer, de los recursos profesionales y de la oferta formativa para la planificación local en igualdad.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** ha reforzado el trabajo territorial en materia de igualdad mediante la financiación de planes estratégicos municipales y la consolidación de los Centros de la Mujer como estructuras de referencia.

- **Convocatorias anuales de ayudas a entidades locales.** Se convocan anualmente ayudas destinadas a que los municipios elaboren y actualicen sus planes estratégicos de igualdad, asegurando que las políticas locales incorporen de forma efectiva la perspectiva de género.
- **Consolidación de la Red de Centros de la Mujer.** Los Centros de la Mujer se han consolidado como estructuras clave para el acompañamiento técnico, la atención especializada y la intervención territorial en igualdad.
- **Formación especializada del personal técnico.** Se desarrollan programas formativos dirigidos al personal técnico de los Centros de la Mujer, que incrementan sus capacidades para la intervención social, jurídica y psicológica con enfoque de género, mejorando así la calidad de los servicios prestados.
- **Campañas públicas de visibilización.** El Instituto de la Mujer impulsa campañas en medios tradicionales y digitales para visibilizar la labor de los Centros de la Mujer, poniendo en valor su papel en la prevención de la violencia de género y la promoción de la igualdad.
- **Coordinación estable con las entidades locales.** Se mantiene una coordinación permanente entre el Instituto de la Mujer y las entidades locales, a través de los centros de la mujer, que incluye el seguimiento técnico y el asesoramiento en los procesos de planificación y ejecución de políticas de igualdad.

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

1. Impulso del Plan Corresponsables de Castilla-La Mancha, con nuevos servicios de cuidado que facilitan la conciliación.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, en coordinación con los ayuntamientos y con financiación del Ministerio de Igualdad, impulsa el **Plan Corresponsables**. Este programa ha permitido la **creación y ampliación de servicios municipales de cuidado profesional para menores de hasta 16 años**, desarrollados en espacios colectivos como polideportivos, centros educativos o instalaciones municipales. Su puesta en marcha ha **facilitado la conciliación**, especialmente a **mujeres desempleadas o en búsqueda activa de empleo**, además de **generar empleo en el sector de los cuidados y adaptarse a la diversidad de modelos familiares**.

2. Atención a personas en situación de dependencia o mayores mediante servicios de apoyo orientados a fomentar su autonomía personal.

La **Consejería de Bienestar Social** ha reforzado el **Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)**, consolidándolo como uno de los principales apoyos a los cuidados no profesionalizados en el ámbito familiar. Esta medida ha tenido un **impacto significativo en hogares encabezados por mujeres** o en aquellos donde ellas asumen la responsabilidad principal de los cuidados. El fortalecimiento del SAD ha supuesto **mayor cobertura, más intensidad horaria y disponibilidad de recursos**, contribuyendo a **mejorar la calidad de vida de personas mayores o dependientes** y a **reducir la sobrecarga que recae de forma desigual sobre las mujeres**.

Junto al SAD, el **programa SEPAP-MejoraT** ha desempeñado un papel clave en el **refuerzo de la autonomía personal**, ofreciendo **apoyos especializados para prolongar la independencia y mejorar el bienestar** de las personas en situación de dependencia. Ambos servicios se **complementan para atender de forma integral las necesidades de cuidado**, al tiempo que **alivian la carga de las familias** y promueven un **reparto más equilibrado de las responsabilidades**, con un **impacto directo en la igualdad de género en el ámbito de los cuidados**.

3. Inclusión de la corresponsabilidad como eje en las subvenciones a entidades locales.

En el marco de las políticas desarrolladas por la **Consejería de Bienestar Social y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, las convocatorias de subvenciones a entidades locales han incorporado la **corresponsabilidad como línea estratégica de acción**. Con ello, se busca apoyar proyectos innovadores que promuevan un reparto más equitativo de tiempos y tareas de cuidado. Estas ayudas han permitido a los municipios **financiar actividades de sensibilización, proyectos piloto y servicios comunitarios que integran la igualdad en la organización de los cuidados, reforzando el papel de los gobiernos locales como agentes clave** en la transformación hacia modelos más corresponsables.

4. Investigación académica sobre desigualdades y corresponsabilidad en Castilla-La Mancha: nuevas dimensiones de los derechos laborales de las trabajadoras del cuidado.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, en colaboración con la **Universidad de Alcalá**, ha impulsado un análisis en profundidad sobre el trabajo de cuidados. El estudio constata que estas tareas, esenciales para la sostenibilidad de la vida, siguen estando **fuertemente feminizadas, invisibilizadas y en gran medida precarizadas**. La mayor parte de los cuidados continúan recayendo en las mujeres, lo que repercute en **peores condiciones laborales, menores salarios, limitaciones en el acceso a pensiones y una desprotección social persistente**. Además, se evidencia la necesidad de avanzar hacia la **corresponsabilidad real de los hombres en las labores de cuidado** y hacia un **mayor reconocimiento jurídico y social del trabajo doméstico y de cuidados, tanto remunerado como no remunerado**.

Igualmente, a través del **convenio de colaboración con la Universidad de Castilla-La Mancha para el desarrollo de la Cátedra de Igualdad de Género**, se ha iniciado en el 2024 una investigación referida a las brechas de género en el ámbito laboral en Castilla-La Mancha.

5. **Desarrollo de programas de empleo e itinerarios laborales que favorecen la inserción de mujeres con más dificultades.**

La **Consejería de Bienestar Social**, en coordinación con los **Centros de la Mujer** y los servicios públicos de empleo, ha puesto en marcha programas específicos de orientación y formación laboral, acompañados de **itinerarios integrados de inserción laboral**. Estas actuaciones han facilitado la **incorporación al mercado laboral de mujeres con especiales dificultades de acceso, mediante formación adaptada, tutorías personalizadas y apoyo en la búsqueda activa de empleo**. Gracias a estas medidas, muchas mujeres han podido realizar una transición real hacia la vida laboral, reforzando su autonomía económica y reduciendo su vulnerabilidad.

6. **Promoción de la participación de las mujeres en programas de inclusión sociolaboral con enfoque de género.**

La **Consejería de Economía, Empresas y Empleo** impulsa programas de **inclusión sociolaboral con compromiso de contratación**, dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad, incluidas víctimas de violencia de género, trata y explotación sexual. Estos programas, financiados a través de convocatorias públicas y fondos europeos, cuentan con un enfoque de género que **adapta los itinerarios de formación y empleo a las necesidades específicas de las mujeres, reforzando su autonomía personal y mejorando sus condiciones de vida**.

7. **Convocatorias anuales de ayudas a empresas y entidades sin ánimo de lucro para planes de igualdad.**

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** convoca anualmente **ayudas dirigidas a los municipios para la elaboración y actualización de sus planes estratégicos de igualdad**. Estas convocatorias permiten a los ayuntamientos disponer de recursos técnicos y financieros para integrar la perspectiva de género en la planificación de sus políticas locales. Los planes municipales de igualdad se han convertido en un **instrumento esencial para planificar, coordinar y evaluar las acciones locales en materia de igualdad, adaptadas a las realidades de cada territorio**.

8. **Promoción de la Igualdad de trato y oportunidades en el empleo público**

Desde la **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital** se han impulsado Planes para promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, que han supuesto un hito importantísimo en este periodo, tales como:

- -El II Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2021-2024).
- -El Protocolo para la Prevención, identificación, y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo de la Administración de la JCCM.
- -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. Este Plan entró en vigor en 2018, pero su implementación se produjo durante todo el periodo de ejecución del IIPEICLM.

EJE 3. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Campañas Institucionales de Sensibilización contra la Violencia de Género

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** impulsa **campañas continuadas de sensibilización contra la violencia de género**, diseñadas para visibilizar sus múltiples formas. Estas iniciativas buscan **concienciar a la ciudadanía sobre las diversas manifestaciones de la violencia de género**, incluidas aquellas más invisibles o normalizadas.

Entre ellas, destaca la **campaña contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y la prostitución**, cuyo objetivo es visibilizar esta grave violación de derechos humanos y movilizar a la sociedad hacia su rechazo activo.

Además, desde las **Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías y el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** se ha impulsado la **creación de campañas de sensibilización en violencia de género en las distintas temáticas que trabaja la Junta de Comunidades**. Estas campañas están orientadas tanto a **sensibilizar al personal de las propias Consejerías** como a la **ciudadanía vinculada a cada ámbito sectorial**, contribuyendo a que la lucha contra la violencia de género sea una acción transversal e institucionalizada en todas las áreas de la administración regional.

2. Sensibilización y prevención de la violencia contra mujeres y niñas en Castilla-La Mancha.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** han desarrollado diversas iniciativas de sensibilización y prevención dirigidas a la protección de mujeres y niñas.

En este marco, se han desarrollado **anualmente talleres formativos de sensibilización y prevención de la trata y la explotación sexual de mujeres y niñas**, dirigidos al ámbito educativo de la región, con el fin de fomentar la concienciación y formación en centros educativos.

Asimismo, se han llevado a cabo **talleres formativos de sensibilización en prevención de la mutilación genital femenina**, realizados directamente por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Estos talleres han tenido como finalidad **informar y sensibilizar sobre los riesgos y consecuencias de esta práctica, así como promover la integridad física y los derechos de las niñas**.

El Instituto de la Mujer ha apoyado estas acciones mediante la **concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a entidades sin ánimo de lucro**. Gracias a este respaldo, diferentes asociaciones han desarrollado proyectos orientados a la concienciación y formación en centros educativos, contribuyendo a la **prevención de la trata, la explotación sexual y la mutilación genital femenina**, y promoviendo la **construcción de una sociedad más igualitaria, justa y libre de violencia hacia las mujeres y niñas**.

Por otro lado, el **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** ha impulsado **talleres dirigidos a profesionales sanitarios**, con el objetivo de **sensibilizar sobre la mutilación genital femenina, identificar posibles casos y mejorar la capacidad de respuesta del sistema sanitario** frente a esta forma de violencia.

3. Acciones formativas en materia de violencia de género e igualdad, dirigida al personal de la Red de Recursos del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, a través de su **Red de Recursos**, impulsa **acciones formativas dirigidas a profesionales que trabajan de manera directa con mujeres víctimas de violencia de género**. El objetivo es **fortalecer sus competencias** para mejorar la **prevención, la atención integral y la protección de los derechos de las víctimas**, promoviendo así una intervención más **eficaz, especializada y sensible**.

Los programas formativos incluyen **cursos, talleres y jornadas** destinados a profesionales de diferentes ámbitos —**laboral, jurídico, psicológico, social y educativo**— y abordan cuestiones clave como:

- Prevención de la violencia de género.
- Intervención con menores víctimas.
- Atención a mujeres con trastornos de salud mental o adicciones.
- Metodología e intervención multidisciplinar.
- Coordinación intra e interinstitucional.

Asimismo, se desarrollan formaciones orientadas al **fortalecimiento de competencias profesionales**, la **elaboración de informes**, la **comunicación no violenta**, la **reparación del daño**, la implementación de **planes de igualdad** y la aplicación del **enfoque de género e interseccional**. Estas acciones contribuyen a **visibilizar y comprender las causas estructurales de la violencia y la desigualdad**.

Gracias a estas iniciativas, los y las profesionales de la Red adquieren **herramientas y habilidades que les permiten ofrecer una atención integral, segura y respetuosa**, reforzando la **red de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género** y favoreciendo la construcción de una **sociedad más justa, igualitaria y libre de violencia**.

4. Red de Recursos del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** cuenta con una **amplia red de recursos y servicios especializados en asistencia y atención a las mujeres**, desplegados de forma estratégica en todo el territorio regional. Entre ellos destacan los **Centros de Urgencia (CUR)**, las **Casas de Acogida para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos**, así como los **Centros de la Mujer**.

Los **Centros de la Mujer** son **unidades territoriales de dinamización e intervención en igualdad de género**, que prestan de forma gratuita servicios de información, asesoramiento y orientación a todas las mujeres, incluidas aquellas que son víctimas de violencia de género.

Su **intervención es integral y multidisciplinar**, garantizando la incorporación de la perspectiva de género en cada actuación. Además, cumplen un papel clave en la **coordinación e impulso de medidas orientadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres**, la eliminación de situaciones de discriminación y la **erradicación de la violencia de género**.

Se caracterizan por una **atención integral y multidisciplinar** que garantiza la incorporación de la perspectiva de género en cada intervención. Entre los servicios más demandados,

destacan las **consultas jurídicas, que representan entre el 27 % y el 30 % del total**. Además, el servicio se coordina con la **Red de Centros y el servicio telefónico permanente**, asegurando que la atención en los **Centros de Atención y Valoración Integral** se realice de forma continuada e ininterrumpida.

Su papel es clave en la **coordinación e impulso de medidas orientadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres**, la eliminación de situaciones de discriminación y la **erradicación de la violencia de género**.

Las Casas de Acogida constituyen un recurso esencial para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos. En ellas, además de ofrecer un espacio seguro, se desarrolla una **intervención psicosocial centrada en la recuperación de las secuelas producidas por la violencia**.

En cuanto a la **Red de Centros de la Mujer**, se ha producido un **incremento de recursos, pasando de 84 centros en 2019 a 87 en 2024**. Asimismo, se ha mantenido un equipo especializado compuesto por trece psicólogas y un psicólogo, cuya presencia territorial se ha ampliado, pasando de 22 a 25 municipios, reforzando la atención a madres y menores.

5. **Asistencia integral a víctimas de agresiones sexuales mediante el programa Contigo, que ofrece atención psicológica especializada en centros provinciales y protocolos de actuación coordinada.**

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** desarrolla el programa “**Contigo**”, que ofrece **atención psicológica especializada a mujeres víctimas de abusos y agresiones sexuales**. Desde el 2024, se han creado **cinco centros provinciales**, los Centros de atención integral 24 horas a mujeres víctimas de violencia sexual, y se cuenta con un protocolo específico de intervención. Este recurso asegura una **respuesta coordinada, homogénea y especializada**, acompañando el proceso de recuperación de las víctimas.

6. **Programa de prevención e intervención en abuso sexual infantil, con atención integral a menores víctimas y agresores, que evidencia la especial vulnerabilidad de las niñas y promueve entornos seguros desde edades tempranas.**

La **Consejería de Bienestar Social**, a través del **Servicio de Prevención y Apoyo a las Familias**, ofrece **atención integral y especializada tanto a menores víctimas como a menores agresores y a sus familias**. Aunque está dirigido a la infancia en general, los datos muestran que el 78,4 % de las personas atendidas son niñas, lo que evidencia la desproporcionada afectación de la violencia sexual en la infancia femenina. Con un enfoque preventivo desde edades tempranas, busca **garantizar entornos seguros y libres de violencia, contribuyendo a la protección de la infancia**. Durante su desarrollo contó con la Unidad de Valoración de Abuso Sexual Infantil (UVASI), ubicada en el Hospital La Mancha Centro, actualmente cerrada.

7. **Programa de Atención a Menores Víctimas de Violencia de Género.**

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** desarrolla el **Programa de Atención a Menores Víctimas de Violencia de Género**, un servicio **gratuito de atención psicológica** dirigido a menores de entre 4 y 17 años, hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género.

La finalidad de este recurso es **atenuar el impacto emocional y psicológico derivado de la violencia de género**, ofreciendo una intervención especializada y adaptada a cada caso.

La **derivación al programa** se realiza a través de la **Red de Recursos de Acogida**, los **Centros de la Mujer** y la **Oficina de Atención a Víctimas de Delitos de los Juzgados de la región**, garantizando así una cobertura amplia y accesible.

8. Ayudas económicas para la integración sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** gestiona las **ayudas económicas específicas** cuyo objetivo es **promover la integración sociolaboral y la autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género**. Estas ayudas ofrecen **recursos y apoyos que facilitan la independencia económica y la mejora de la calidad de vida** de las beneficiarias.

9. Ayudas al arrendamiento para mujeres víctimas de violencia de género en Castilla-La Mancha.

La **Consejería de Fomento** impulsa las **ayudas al arrendamiento** con el objetivo de **favorecer el empoderamiento y la independencia de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos**. Estas ayudas están diseñadas para garantizar el acceso a una vivienda segura y estable, contribuyendo a la recuperación y autonomía de las mujeres.

Además, los recursos se gestionan de manera flexible para **adaptarse a las necesidades reales de vivienda**, asegurando una respuesta eficaz que permita a las beneficiarias reconstruir su vida con seguridad y confianza.

10. Campaña #NoMeLíesPorSerMujer, orientada a combatir la desinformación de género a través de talleres, charlas, jornadas formativas y campañas digitales que fomentan un pensamiento crítico frente a los bulos.

La **Consejería de Desarrollo Sostenible** impulsa la campaña **#NoMeLíesPorSerMujer**, esta campaña tiene como **objetivo frenar la desinformación de género y poner en evidencia cómo los bulos y noticias manipuladas afectan a la imagen de las mujeres y a la lucha por la igualdad**. Se materializa en talleres en institutos sobre alfabetización mediática y análisis crítico de redes sociales; charlas en Centros de la Mujer sobre desinformación en temas como violencia de género o feminismo; jornadas para docentes con metodologías aplicables en el aula; y campañas digitales con materiales de sensibilización difundidos en redes sociales bajo el hashtag **#NoMeLíesPorSerMujer**. **Se reconoce la desinformación como una forma de violencia simbólica** y se fomenta la **ciudadanía crítica**: desconfiar, verificar y decidir.

11. Protocolo de protección en el empleo público para mujeres víctimas de violencia de género, que garantiza entornos laborales seguros y medidas de apoyo específicas para el personal de la administración regional.

La **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital**, a través de la **Dirección General de Función Pública**, aprobó en julio de 2024 el **Protocolo de Protección para Mujeres Víctimas de Violencia de Género en el Empleo Público**. Este documento, aplicable a todo el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, **establece medidas específicas de protección laboral** para funcionarias víctimas de violencia

de género. Aunque no cuenta con presupuesto propio, representa un **avance institucional para garantizar entornos laborales más seguros y estables.**

12. **Fortalecimiento del asociacionismo y el trabajo en red, a través de ayudas que consolidan el movimiento social por la igualdad y apoyan la prevención de la discriminación y la trata de personas.**

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha impulsa **convocatorias de ayudas** dirigidas a reforzar el **tejido asociativo** y la **cooperación en red** entre entidades comprometidas con la **igualdad**. Estas ayudas apoyan **proyectos de prevención de la trata de personas y de la explotación sexual**, así como iniciativas para favorecer la **no discriminación del colectivo LGTBI**. Con ello se promueve un movimiento social sólido y articulado como aliado estratégico en la erradicación de la violencia de género.

13. **Refuerzo de los recursos de atención a víctimas de violencia de género, con servicios como los Dispositivos de Localización Inmediata que ofrecen protección y respuesta rápida en situaciones de riesgo.**

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha trabaja en la **ampliación y coordinación de los recursos de atención a víctimas**, garantizando una **respuesta integral** en la asistencia, recuperación y reparación del daño. Destaca la **continuidad del servicio de Dispositivos de Localización Inmediata (DLI)**, que permite dar **protección inmediata a mujeres en situación de riesgo**, reforzando su seguridad y facilitando los procesos de salida de la violencia.

14. **Programas de intervención con enfoque interseccional, dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad para prevenir la acumulación de desigualdades múltiples.**

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha desarrolla **programas específicos** para abordar la **discriminación múltiple** que afecta a mujeres en situación de especial **vulnerabilidad**, como gitanas, migrantes, con discapacidad, residentes en zonas rurales o en riesgo de exclusión. A través de **convocatorias de ayudas**, se previene la acumulación de desigualdades y se garantiza una atención inclusiva que responda a la diversidad de necesidades.

15. **Medidas de fomento de la autonomía y la formación de mujeres víctimas de violencia de género, con ayudas económicas y becas universitarias que impulsan su independencia y recuperación.**

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha da **ayudas económicas** destinadas a **fortalecer la independencia personal y laboral de mujeres víctimas de violencia de género**. Entre estas se incluyen las **Becas Leonor Serrano Pablo**, que facilitan el **acceso a estudios universitarios tanto a las mujeres como a sus hijas e hijos**. Estas medidas promueven la educación como herramienta clave para la recuperación y el empoderamiento, facilitando procesos de autonomía personal y profesional.

16. **Campaña Mujeres + Visibles, que pone en valor el papel de las profesionales sanitarias y visibiliza referentes femeninos en el sistema de salud regional.**

El Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) desarrolla la **campaña “Mujeres + Visibles”**, puesta en marcha en 2021 con motivo del 8 de marzo. Esta iniciativa **visibiliza la**

labor de mujeres expertas en el ámbito sanitario y promueve referentes femeninos, contribuyendo a la igualdad en un sector clave como la sanidad.

17. **Jornadas Mujeres en Primera Persona, un espacio de encuentro que aborda los retos de las mujeres desde una perspectiva interseccional con la participación de expertas en ámbitos sanitarios, científicos y sociales.**

El **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** organiza las **jornadas Mujeres en Primera Persona**, celebradas con motivo del Día Internacional de la Mujer. Estos encuentros abordan los **principales retos de las mujeres desde una perspectiva interseccional, con la participación de profesionales y expertas en salud mental, literatura, humanización hospitalaria y otros ámbitos**, consolidando el compromiso de la sanidad con la igualdad de género.

18. **Jornada 25N–10D, desarrollada en el marco de ONU Mujeres, que concentra actividades de sensibilización y formación contra la violencia de género entre el 25 de noviembre y el 10 de diciembre.**

El **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** desarrolla la jornada 25N–10D en el marco de la campaña de ONU Mujeres #NoHayExcusas. Durante 16 días se llevan a cabo **acciones formativas e informativas, charlas, actividades de sensibilización** y reparto de lazos morados, con el objetivo de **reforzar la conciencia social frente a la violencia de género** y difundir estrategias de **erradicación con enfoque interseccional**.

19. **Actualización de los sistemas de información sanitaria, incorporando un apartado específico en la Historia Clínica para mejorar la detección y atención de casos de violencia de género.**

El **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** ha incorporado en la **Historia Clínica** un apartado específico de detección de violencia de género, que incluye subcategorías sobre **sumisión química, mutilación genital femenina y violencia sexual**. Esta actualización permite una recogida de información más precisa y fortalece la capacidad del sistema sanitario para detectar y atender a las víctimas, en línea con las directrices estatales y autonómicas.

20. **Actualización del Manual de Información y Atención a Personas, con contenidos y fichas específicas que integran la perspectiva de género y refuerzan la formación del personal sanitario.**

El **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** ha actualizado su **Manual de Información y Atención a Personas**, incorporando la **perspectiva de género** en contenidos como ayudas por desplazamientos, historia clínica o interrupción voluntaria del embarazo. También ha elaborado **fichas específicas sobre violencia de género, violencia sexual, mutilación genital femenina y sumisión química**, reforzando la formación del personal sanitario en la atención integral a víctimas.

21. Recurso audiovisual “SESCAM te escucha”, utilizado en la formación sanitaria para enseñar la detección de señales de auxilio y mejorar la respuesta frente a la violencia de género y sexual.

El **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** ha producido el vídeo **“SESCAM te escucha”**, en el que **profesionales sanitarios muestran la señal universal de auxilio**. Este material se utiliza en la formación de personal sanitario en Atención Primaria y Urgencias, y está disponible en la intranet del organismo. Forma parte de las formaciones online sobre violencia de género, violencia sexual, sumisión química, mutilación genital femenina y atención a personas LGTBIQ+, mejorando la capacidad de detección y respuesta ante casos de violencia.

22. Programa de Formación continua para Policía Local.

La **Escuela de Protección ciudadana** imparte formación anual dentro del Programa de formación continua para Policía Local, y que va dirigida a profesionales que asisten a víctimas de violencia de género y a profesionales que pudieran ser receptores de casos de violencia de género, bajo la denominación “Intervención Policial ante Violencia de Género”.

EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

1. Visibilización y reconocimiento de los logros de las mujeres.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** impulsa **actuaciones orientadas a la visibilización y reconocimiento de las aportaciones de las mujeres** en los distintos ámbitos del saber, la ciencia, la cultura, el deporte y los medios de comunicación.

Entre las acciones más destacadas se encuentran:

- La actualización permanente de la **Enciclopedia de Mujeres Referentes Oliva Sabuco**.
- La convocatoria anual del **Premio Internacional Luisa Medrano a la Igualdad de Género**.
- Los **Premios y la Muestra Mujeres en el Arte Amalia Avia**.
- Los **Premios Mujeres en el Cine Alice Guy**.
- La **Escuela de Pensamiento Feminista**, como espacio anual de encuentro, reflexión y formación en igualdad.

2. Impulso de la igualdad en investigación y transferencia tecnológica.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** ha incorporado **medidas de acción positiva** en las convocatorias de ayudas a proyectos de investigación científica y transferencia tecnológica, cofinanciadas por el FEDER (PO FEDER 2021-2027). La **Orden 247/2022**, modificada por la **Orden 85/2024**, introduce criterios de valoración con enfoque de género destinados a favorecer la participación de mujeres en la investigación.

Entre estas medidas se incluyen:

- **2 puntos adicionales** cuando alguna de las personas investigadoras principales es mujer.
- **1 punto adicional** cuando al menos el **40 % del equipo investigador** está integrado por mujeres.

Las últimas convocatorias muestran resultados vinculados a estas acciones. En **2023**, las mujeres representaron el **46 %** de las solicitudes y obtuvieron el **47 %** de las ayudas concedidas. En **2024**, el porcentaje de solicitantes mujeres aumentó al **47 %**, lo que evidencia un **impacto positivo** de las medidas implantadas.

3. Proyecto “Estantería Violeta” en las bibliotecas públicas.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** impulsa el proyecto “**La Estantería Violeta**”, dentro del programa “**Bibliotecas con perspectiva de género**”, con el objetivo de fomentar la igualdad a través de la lectura y la visibilización de autoras y contenidos contra la violencia de género.

Iniciado en 2020, está en proceso de implementación en las **489 bibliotecas públicas de Castilla-La Mancha** y se organiza en tres líneas principales:

- **Estantería Violeta:** 300 bibliotecas con lotes de **33 obras** de autoras relevantes.
- **Estantería Violeta Juvenil:** 225 bibliotecas con **11 libros** sobre igualdad y prevención de violencia.
- **Estantería Violeta Mini:** 10.500 ejemplares infantiles distribuidos en lotes de **27 obras**.

Este proyecto refuerza el papel de las bibliotecas como **espacios clave en la educación en igualdad y la promoción de la cultura feminista**.

4. Proyecto “Estantería Arcoíris” en las bibliotecas públicas.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** ha puesto en marcha el proyecto “**La Estantería Arcoíris**”, que promueve la **diversidad y la visibilidad del colectivo LGTBI** a través de la lectura.

Se ha realizado una **selección bibliográfica diversa en autoría y temáticas**, con el objetivo de **normalizar la libertad y orientación sexual** y acercar distintos conceptos a la ciudadanía.

La Red de Bibliotecas de Castilla-La Mancha ha sido dotada con **200 lotes de 23 libros cada uno, fomentando el acceso a una cultura más inclusiva y respetuosa con la diversidad**.

5. Fortalecimiento del movimiento asociativo femenino.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** desarrolla diversas actuaciones para **apoyar y reforzar el movimiento asociativo de mujeres**, con especial atención a la **participación de mujeres jóvenes y de aquellas en situación de vulnerabilidad social**.

Las principales líneas de trabajo incluyen:

- **Subvenciones dirigidas a asociaciones** que promueven la igualdad entre mujeres y hombres.
- El fomento del **asociacionismo femenino** en toda la región.
- La elaboración de un **estudio sobre el tejido asociativo de mujeres en Castilla-La Mancha**, con el objetivo de conocer su situación actual y orientar futuras políticas públicas.

6. Escuela de Pensamiento Feminista.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** organiza con carácter anual la **Escuela de Pensamiento Feminista** como un **espacio abierto de reflexión, formación y debate en torno a las aportaciones del feminismo a la sociedad**. Se trata de un foro que permite analizar las causas que sostienen las desigualdades de género en distintos ámbitos y promover un conocimiento crítico dirigido a profesionales, alumnado universitario y a la ciudadanía en general.

A lo largo de sus ediciones, la Escuela ha abordado cuestiones como la **economía feminista en relación con la justicia y la sostenibilidad**, la **coeducación como herramienta para la transformación social**, los **avances de la medicina desde la perspectiva sexo-género y la medicina personalizada**, la **vinculación entre feminismo y arte**, el **impacto del feminismo en el desarrollo de la inteligencia artificial** y, más recientemente, la **relación entre arquitectura y feminismo**.

Consolidada como una referencia en el ámbito regional y nacional, la Escuela de Pensamiento Feminista constituye un espacio plural que refuerza el **compromiso de Castilla-La Mancha con la igualdad de género y la construcción de una sociedad más justa y democrática**.

7. Reducción de la brecha digital de género.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, junto con la **Consejería de Bienestar Social y la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital**, ha puesto en marcha programas específicos para reducir la brecha digital de género, favoreciendo el acceso y uso de los espacios digitales por parte de las mujeres.

Entre estas actuaciones destacan las **81 iniciativas impulsadas y desarrolladas por el Instituto de la Mujer**, **3 programas puestos en marcha desde la Consejería de Bienestar Social** y **1 actuación impulsada desde la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital**.

Estas medidas tienen como finalidad **potenciar la formación digital y la participación activa de las mujeres en el ámbito tecnológico**, reduciendo desigualdades y promoviendo su empoderamiento en la sociedad digital.

EJE 5. EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD

1. Actuaciones promovidas mediante campañas educativas y de sensibilización orientadas a visibilizar las aportaciones de las mujeres y a eliminar la violencia de género.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes**, a través de su **Unidad de Igualdad de Género**, ha impulsado **diversas campañas dirigidas a la comunidad educativa** con el fin de **integrar la igualdad y la prevención de la violencia machista en el ámbito escolar**.

Entre ellas destaca la **campaña “Mujeres de Castilla-La Mancha”**, puesta en marcha con motivo del 8 de marzo, **Día Internacional de las Mujeres**. Esta iniciativa **animaba a los centros educativos a investigar y visibilizar las aportaciones de mujeres de la región** en ámbitos como la educación, la cultura, el deporte, la investigación, la historia y las artes. El alumnado **elaboraba retratos artísticos utilizando distintas técnicas**, fomentando la **creatividad** y el **reconocimiento del papel femenino en la sociedad**. La campaña, realizada

en los años **2021, 2023 y 2024**, culminó con la **recopilación de los trabajos por parte de la Consejería**, que los convirtió en **materiales y recursos educativos** destinados a **reforzar la visibilidad de las mujeres en la historia regional**.

Otra de las iniciativas destacadas ha sido la **campaña “Construyendo muros contra la Violencia de Género”**, desarrollada con motivo del **25 de noviembre**. Esta acción, mantenida de forma continuada entre **2021 y 2024**, buscó **sensibilizar a la comunidad educativa sobre las distintas formas de violencia que sufren mujeres y niñas**. Cada edición propuso una **temática concreta** y ofreció a los centros **orientaciones para la creación de muros simbólicos con mensajes e imágenes de rechazo a la violencia machista y apoyo a la igualdad de género**. Los **trabajos realizados por el alumnado** fueron remitidos a la Unidad de Igualdad de Género y **difundidos a través del portal oficial de la Consejería**, amplificando el impacto de la campaña y **fomentando una cultura de igualdad desde la escuela**.

2. Primera convocatoria de Planes de Igualdad en centros educativos.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** puso en marcha la primera convocatoria de **Planes de Igualdad para centros educativos**, que incluyó **acciones formativas dirigidas al profesorado y a los equipos directivos**. El objetivo fue que una persona integrante del claustro adquiriera los conocimientos esenciales sobre el diseño e implementación de los planes y los transmitiera posteriormente al conjunto del profesorado, garantizando así la incorporación de la perspectiva de género en la vida escolar.

3. Elaboración y difusión de materiales institucionales y técnicos en igualdad.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes**, a través de la **Unidad de Igualdad de Género**, ha diseñado y distribuido **materiales institucionales y técnicos para la promoción de la igualdad**. Entre ellos destacan **guías de lenguaje inclusivo, mapas mentales, trípticos y campañas visuales**, que se han difundido en el Portal de Educación y en las delegaciones provinciales, facilitando su acceso a toda la comunidad educativa.

4. Acción formativa en materia de igualdad para el personal funcionariado en el ámbito educativo.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** desarrolló una **acción formativa participativa dirigida a su propio personal**, con el fin de **fortalecer las competencias en igualdad**. La formación se centró en comunicación inclusiva, herramientas de análisis y habilidades sociales aplicadas al desarrollo profesional con enfoque de género, promoviendo así un cambio institucional desde dentro.

5. Coordinación con el Centro Regional del Profesorado para la formación docente en igualdad.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes**, a través de la **Unidad de Igualdad de Género**, ha establecido una **coordinación estable con el Centro Regional del Profesorado**, con el fin de **incorporar la perspectiva de género en las formaciones dirigidas al personal docente**.

Este trabajo conjunto ha permitido diseñar e impulsar acciones específicas en igualdad para profesorado, equipos directivos, equipos de orientación e inspección educativa. Con ello se

asegura que la formación y sensibilización en igualdad se conviertan en un pilar fundamental de la práctica docente y de la cultura escolar.

6. Formación a la comunidad educativa para la prevención de la violencia sexual desde edades tempranas.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes**, desde el **Consejo Escolar de Castilla-La Mancha**, en 2021 ofreció **formación no presencial dirigida a la comunidad educativa**, adaptándose a las restricciones sanitarias y a las dificultades de desplazamiento en la región. Esta modalidad permitió alcanzar a un mayor número de participantes y ampliar el impacto de la iniciativa.

Con el **objetivo de prevenir, detectar y erradicar la violencia sexual desde edades tempranas**, se organizaron un total de **cinco ponencias** en formato webinar: *Prevención de violencia sexual en grupos de jóvenes*; *Educación sexual como base de la prevención de la violencia sexual en las familias*; *Prevención del abuso sexual en la infancia*; *Ciberviolencia sexual: tipos, caracterización, prevención e intervención*; y la *Presentación del programa REVELAS-m*.

El **número total de asistentes a estas acciones formativas fue de 212 personas**, generando un espacio de sensibilización y capacitación que fortaleció la respuesta educativa frente a esta problemática.

7. Fomento de cátedras universitarias y líneas de investigación en igualdad de género.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha colabora** con universidades regionales para impulsar la formación y la investigación en igualdad de género en el ámbito universitario. En este marco, mantiene una estrecha cooperación con la **Universidad de Castilla-La Mancha**, apoyando la **Cátedra de Igualdad de Género y Diversidad “Clara Campoamor”**, que en 2024 adoptó la denominación de **Cátedra de Igualdad de Género en la UCLM**. Asimismo, respalda la **Cátedra de Investigación “Isabel Muñoz Caravaca” de la Universidad de Alcalá**, consolidando espacios académicos de referencia en estudios de género y diversidad.

Estas iniciativas refuerzan el **compromiso institucional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con la educación en igualdad desde el entorno universitario**, fomentando la producción científica y la formación especializada en esta materia.

8. Informes trienales sobre iniciativas en educación para la igualdad.

La **Consejería de Educación, Cultura y Deportes**, a través del **Consejo Escolar de Castilla-La Mancha**, ha elaborado **tres Informes trienales (2019-2024) sobre las iniciativas en educación para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Estos informes han permitido realizar un **seguimiento continuo de las acciones implementadas en materia de igualdad en los centros educativos, aportando una visión global sobre la realidad de la región**. Además, han facilitado la identificación de fortalezas y áreas de mejora, constituyéndose en una herramienta clave para la planificación de políticas educativas con perspectiva de género.

EJE 6. CALIDAD DE VIDA Y SALUD

1. Formación en perspectiva de género para profesionales sociales y sanitarios.

El **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** promueve **formación especializada en perspectiva de género dirigida a profesionales de los ámbitos sanitario y social**. En este contexto, se han desarrollado **ciento cuarenta y cuatro acciones formativas en el ámbito sanitario y ocho cursos en el ámbito social**, estos últimos específicamente orientados a profesionales que trabajan en la atención a la población infantojuvenil.

2. Guía para transversalizar la perspectiva de género en las políticas sanitarias en Castilla-La Mancha.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** ha elaborado y actualizado la guía “Género y salud”, un **recurso diseñado para incorporar de forma transversal la perspectiva de género en las políticas sanitarias de la región**. Esta herramienta permite identificar desigualdades, promover la equidad y mejorar la calidad de la atención sanitaria desde un enfoque inclusivo y sensible a las diferencias de género.

3. Campañas de sensibilización en educación y salud afectivo-sexual para la prevención de infecciones de transmisión sexual y la promoción de relaciones sanas.

Las **Consejerías Bienestar Social y Sanidad** de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha han impulsado **campañas de sensibilización dirigidas a la juventud, con el objetivo de informar sobre la prevención de Infecciones de Transmisión Sexual y fomentar relaciones afectivo-sexuales saludables**. En el ámbito sanitario, destacan iniciativas como ‘Tú decides cuándo protegerte’ (2022) y la difusión del calendario de vacunación frente al VPH (2023-2024), orientadas a promover hábitos de protección y autocuidado.

Además, desde la **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** para favorecer relaciones afectivas seguras y respetuosas, se han llevado a cabo **campañas** como ‘¿Tu relación de pareja es sana o tóxica?’ (2023) y ‘Rompe con los mitos, celebra el amor sano’ (2024), que **sensibilizan a la población joven sobre la igualdad, el respeto mutuo y la identificación de conductas no saludables, contribuyendo a la construcción de vínculos positivos y responsables.**

4. Atención a la salud sexual y reproductiva y consolidación del registro de interrupción voluntaria del embarazo en Castilla-La Mancha.

La **Consejería de Sanidad**, a través del **Plan de Salud Horizonte 2025**, **reconoce el derecho a la salud sexual y reproductiva**. En este marco, se incluye el estudio sobre esterilidad en los 14 hospitales de la red pública regional y se ofrece acceso a la reproducción asistida mediante inseminación artificial con semen de pareja en ocho hospitales de la región. Asimismo, se están analizando hospitales para incorporar la inseminación con semen de donante, y se cuenta con dos Unidades de Reproducción Asistida que realizan fecundación in vitro en los hospitales de Albacete y Toledo.

Por otra parte, la **Consejería de Sanidad** ha consolidado el **sistema de registro de interrupciones voluntarias del embarazo (IVEs)** en clínicas concertadas, lo que permite disponer de datos sistematizados y fiables. Aunque durante el periodo evaluado no se registraron procedimientos en el sistema público, en las clínicas concertadas se

contabilizaron 9.231 interrupciones voluntarias del embarazo, lo que supone un avance en transparencia y en el análisis del acceso a este derecho en la región.

5. **Protocolos sanitarios del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) sobre violencia sexual, sumisión química y mutilación genital femenina.**

El **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)** ha elaborado **protocolos y guías rápidas de actuación sanitaria** para reforzar la atención a víctimas de violencias específicas, formando al personal sanitario en su correcta aplicación:

- **Sumisión química y/o agresión a través de pinchazo (2021).** Protocolo para coordinar la actuación de Puntos Violeta, Urgencias y Atención Primaria, garantizando una respuesta médica y legal eficaz.
- **Mutilación genital femenina (2023).** Elaborado con participación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM), la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) e Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, busca prevenir esta violencia y mejorar la atención a mujeres supervivientes.
- **Violencia sexual.** Establece pautas homogéneas y coordinadas para una atención integral y respetuosa en casos de agresión sexual, con un mapa de centros de referencia para evitar la revictimización.

Estos documentos refuerzan el compromiso institucional con una **atención sanitaria especializada, equitativa y respetuosa con los derechos de las víctimas.**

6. **Apoyo a la formación de personas cuidadoras.**

La **Consejería de Bienestar Social**, a través del **Servicio de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia**, gestiona una **línea de subvenciones para la formación y apoyo de personas cuidadoras**, mayoritariamente mujeres, reconociendo el impacto de género en el ámbito de los cuidados.

Durante el II PEICLM, esta medida (línea 3, sublínea a) ha experimentado un notable crecimiento: los proyectos financiados han pasado de 2 en 2019 a 28 en 2024, y las personas beneficiarias de 82 a 2.453.

Este apoyo contribuye a la **profesionalización, bienestar y reconocimiento del trabajo de cuidados en Castilla-La Mancha.**

En la **primera edición del Plan Corresponsables** gestionado desde el **Instituto de la Mujer**, se llevó a cabo una iniciativa de **reconocimiento de la experiencia profesional** en el sector de los cuidados de menores, que habilitasen para el acceso a las bolsas de cuidado profesional en el domicilio. Con esta actuación se reconocía la experiencia laboral en el cuidado a la infancia de personas cuidadoras que no poseían titulación específica.

7. **Programa de detección precoz del cáncer de mama.**

El programa de detección precoz del cáncer de mama empezó en 1992 extendiéndose a toda la región en 1996. Desde la Consejería de Sanidad se desarrolla este programa, dirigido a mujeres, con el fin de facilitar un diagnóstico temprano que mejore la supervivencia y calidad de vida.

Según la Red de Programas de Cribado de Cáncer, el programa mantiene de manera sostenida **altas tasas de participación**, lo que evidencia su consolidación y aceptación social:

- **2019:** 104.558 mujeres invitadas / 96.325 exploradas = **82,56%**
- **2020:** 75.771 mujeres invitadas / 61.299 exploradas = **80,9%**
- **2021:** 111.395 mujeres invitadas / 93.224 exploradas = **83,69%**
- **2022:** 99.345 mujeres invitadas / 81.780 exploradas = **82,3%**
- **2023:** 106.768 mujeres invitadas / 88.917 exploradas = **83,28%**

Entre 2022 y 2023 el programa mantuvo un **alto grado de ejecución y cobertura**, consolidándose como una herramienta clave en la **salud pública con perspectiva de género**, al contribuir de forma directa a la detección temprana y reducción del impacto del cáncer de mama en la población femenina.

8. Programa de inmunización frente al Virus del Papiloma Humano (VPH).

La Consejería de Sanidad ha diseñado un **programa de vacunación frente al Virus del Papiloma Humano (VPH)** que ha ido ampliando su cobertura para garantizar una protección más amplia y equitativa. Inicialmente dirigido a adolescentes mujeres (2019-2020), en **2021 se extendió a mujeres en situación de prostitución, hombres que tienen relaciones con hombres y mujeres con escisión de cérvix**. En **2022 se amplió a adolescentes varones** y, a partir de **2025**, se incluirá a **mujeres y hombres de entre 12 y 18 años**, así como a colectivos de riesgo hasta los 45 años.

A lo largo del II PEICLM se han ido incorporando progresivamente nuevos grupos poblacionales, **entre ellos los hombres**, lo que refuerza la universalidad en el acceso a la salud y contribuye a la protección tanto de ellos como de las mujeres, **dado que pueden actuar como vectores de transmisión del virus**.

Esta evolución muestra un compromiso claro con la **prevención**, la **igualdad** y la **salud pública**, ampliando el acceso a la vacuna a colectivos especialmente vulnerables y reduciendo desigualdades en la protección frente al VPH.

9. Guía de buenas prácticas de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito sectorial de planificación territorial y urbanismo.

El Instituto de la Mujer, en colaboración con la **Consejería de Fomento**, impulsó la elaboración y difusión de la Guía de Buenas Prácticas de Transversalización de la Perspectiva de Género en el ámbito sectorial de Planificación Territorial y Urbanismo, como instrumento técnico para integrar de forma sistemática el enfoque de género en las políticas de urbanismo, vivienda, transporte y ordenación del territorio.

La Guía se concibió como una herramienta práctica de apoyo a las Unidades de Igualdad y a los equipos técnicos, y se estructuró en tres grandes bloques:

- un diagnóstico detallado de las principales brechas de género en Castilla-La Mancha en el ámbito de la planificación territorial y el urbanismo, basado en indicadores desagregados por sexo sobre demografía, empleo, formación, acceso a recursos, movilidad, seguridad, condiciones de vida y participación en la toma de decisiones;

- una recopilación de buenas prácticas desarrolladas en otros territorios, que incluye experiencias en planificación urbana, movilidad, vivienda, seguridad y diseño de espacios públicos, de las que se extraen aprendizajes transferibles; y
- y un conjunto de criterios técnicos y recomendaciones operativas para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el diseño de ciudades y pueblos, orientadas a mejorar la seguridad, la accesibilidad, la movilidad cotidiana, la conciliación, la proximidad de servicios y la calidad de vida de mujeres y hombres.

EJE 7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL

1. Campañas de sensibilización para la visibilización y reconocimiento de las mujeres rurales en Castilla-La Mancha.

La **Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural**, a través de su **Unidad de Igualdad de Género**, impulsa diversas campañas para poner en valor el papel de las mujeres rurales y fomentar su reconocimiento social e institucional.

Con motivo del **8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres**, convoca concursos anuales de dibujo y relato corto dirigidos al personal funcionario y sus familias bajo la temática *“Mujeres referentes; una historia por contar”*. Los trabajos presentados se difunden en publicaciones digitales y a través de los canales institucionales, contribuyendo a visibilizar referentes femeninos en distintos ámbitos.

Asimismo, en torno al **15 de octubre, Día Internacional de las Mujeres Rurales**, se desarrollan campañas específicas: en 2022 se difundió el vídeo *“MÁS MUJERES”*, que resaltó la necesidad de una mayor participación femenina en los espacios de decisión del medio rural; y en 2023 se elaboraron materiales promocionales —tazas y marca páginas— para divulgar el **Estatuto de las Mujeres Rurales**, distribuidos entre el personal de la Consejería y sus delegaciones provinciales. Estas acciones, financiadas por la Dirección General de Desarrollo Rural, contribuyen a visibilizar la importancia de las mujeres rurales en la sostenibilidad y el desarrollo económico y social de los territorios.

2. Progresiva incorporación de mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones agrarias.

El **Estatuto de las Mujeres Rurales**, aprobado en 2019, establece la obligación de garantizar al menos un **40 % de representación femenina en los órganos de dirección** de las asociaciones agrarias para poder acceder a ayudas públicas.

Este compromiso se traduce en la progresiva incorporación de mujeres en organizaciones profesionales del ámbito agrario (ASAJA, UPA, Cooperativas Agroalimentarias y COAG), con el objetivo consolidado en 2024 una representación equilibrada. Además, el Estatuto impulsa la titularidad femenina y compartida en explotaciones, priorizando el criterio en todas las líneas de ayudas o subvenciones.

3. Inclusión de un módulo de igualdad en los contenidos formativos necesarios para la acreditación de jóvenes agricultores/as y ganaderos/as que soliciten ayudas para la incorporación a la empresa agraria.

En el curso oficial de “**Incorporación a la Empresa Agraria**”, requisito para acceder a la ayuda de incorporación de jóvenes agricultores/as y ganaderos/as, se ha incluido de forma obligatoria un **módulo específico de igualdad en el medio rural**.

Este bloque, de unas 5 horas de duración, forma parte del Módulo de Gestión Empresarial y Fiscalidad y busca sensibilizar a las nuevas generaciones sobre la necesidad de integrar la igualdad de género en la gestión de las explotaciones y en el desarrollo del sector agrario.

4. Reconocimiento del papel de las mujeres en el medio rural.

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** impulsa acciones de sensibilización y reconocimiento del papel de las mujeres rurales. A través de **actos institucionales, campañas específicas y talleres**, se ha puesto en valor su contribución social, económica y cultural, promoviendo la corresponsabilidad y combatiendo estereotipos de género. Entre las acciones destaca:

- El **acto institucional del 15 de octubre**, conmemorando el Día de las Mujeres Rurales en Castilla-La Mancha.

5. Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración y evaluación de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo en el marco del I Plan Estratégico de la PAC 2023-2027.

En el marco del **Plan Estratégico de la PAC 2023–2027**, los **Grupos de Acción Local (GAL)** de Castilla-La Mancha integran la perspectiva de género como elemento esencial en sus Estrategias de Desarrollo Local.

6. Jornadas sobre Enfoque de Género en los Grupos de Acción Local.

La **Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural** celebró el 13 de octubre en Tomelloso las jornadas “Enfoque de Género en los Grupos de Acción Local”, en el marco de la gestión de fondos FEADER y del método Leader. Con la asistencia de unas 70 personas de los 29 GAL de Castilla-La Mancha, **el encuentro contó con la participación de autoridades regionales y expertas en igualdad, reforzando la necesidad de aplicar la perspectiva de género en el desarrollo rural**.

7. Talleres sobre Igualdad en el Medio Rural y el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

La **Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural**, a través de la **Dirección General de Desarrollo Rural** y la **Unidad de Igualdad de Género**, organizó en 2022 talleres presenciales de cuatro horas en las cinco provincias de la región (Cuenca, Guadalajara, Albacete, Toledo y Ciudad Real).

Bajo el título “*Las Políticas de Igualdad en el Medio Rural y el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha*”, estas sesiones formativas capacitaron a agentes del medio rural — organizaciones agrarias, cooperativas, asociaciones de mujeres rurales, entre otros—, promoviendo la corresponsabilidad y la igualdad como pilares del desarrollo sostenible.

8. Aprobación del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

La **Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural** impulsó la aprobación del **Estatuto de las Mujeres Rurales**, aprobado por las Cortes de Castilla-La Mancha el **21 de noviembre de 2019**. Se trata de una ley pionera que garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el medio rural y que constituye la base de numerosas actuaciones desarrolladas en los últimos años.

Su aprobación, apenas un año después del II PEICLM, supuso un hito normativo al reconocer la doble discriminación que enfrentan las mujeres rurales y establecer medidas para promover su autonomía económica, diversificación profesional y participación en todos los ámbitos.

Entre sus principales disposiciones destacan:

- **Impulso a la formación y lucha contra la división sexual del trabajo.**
- **Prioridad en ayudas y subvenciones** para mujeres titulares, explotaciones con titularidad compartida, entidades con al menos un 50 % de participación femenina o cooperativas con planes de igualdad.
- **Exigencia de un 40 % mínimo de representación femenina** en los órganos de dirección de asociaciones agrarias para poder acceder a ayudas públicas.
- **Fomento de la titularidad femenina y compartida en explotaciones agrarias.**

Este marco legal ha fortalecido la posición social y profesional de las mujeres rurales, favoreciendo su autonomía y avanzando hacia una igualdad real en el medio rural.

9. Formación digital para mujeres rurales

La **Consejería de Economía, Empresas y Empleo** desarrolla **formación en competencias digitales dirigida a mujeres rurales, especialmente desempleadas, en el marco del Plan Nacional de Competencias Digitales, financiado con fondos Next Generation EU**. Esta acción busca mejorar su empleabilidad, diversificar oportunidades laborales y reducir la brecha digital de género en el medio rural.

10. Apoyo al transporte para mujeres rurales en tratamiento oncológico

La **Consejería de Sanidad**, a través del **Servicio de Salud Pública**, puso en marcha un programa de apoyo al transporte para facilitar el acceso de **mujeres rurales sin recursos a las unidades del Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM)**. Entre 2022 y 2023 se destinó un presupuesto de 159.186,96 euros, con un grado de ejecución del 100 %, garantizando la igualdad en el acceso a la atención sanitaria.

11. Proyectos puestos en marcha relacionados con la prevención y atención de la violencia de género en el ámbito rural.

Desde el **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** se ha impulsado una serie de **proyectos dirigidos a la erradicación de la discriminación múltiple y a la prevención de la violencia de género, con especial atención a mujeres en entornos rurales y en situación de vulnerabilidad**. Estos programas buscan sensibilizar, prevenir e intervenir frente a situaciones de violencia, así como promover la igualdad de género.

Entre las iniciativas apoyadas se incluyen proyectos destinados a mujeres mayores de zonas rurales, centrados en la prevención e intervención frente a la violencia de género. Estas acciones se han financiado a través de **convocatorias de ayuda para atender la discriminación múltiple**, e incluyen iniciativas como **“Mayores en Igualdad 2019”**, orientada a la prevención de la violencia de género en mujeres mayores de entornos rurales, y **“Mejorando nuestras relaciones”**, que busca sensibilizar y prevenir la violencia en el ámbito rural.

Asimismo, se han desarrollado proyectos dirigidos a mujeres inmigrantes y a mujeres mayores de 65 años, con el objetivo de prevenir la discriminación múltiple e interseccional y fomentar la colaboración y el apoyo mutuo en el ámbito rural, como **“No estás sola”** y **“Calandria. Mujeres libres, fuertes y valientes”**. Finalmente, programas como **“Todas Juntas”** se centran en la prevención y atención de la violencia de género en mujeres mayores, promoviendo la cohesión y el apoyo comunitario.

4.6. Análisis de los obstáculos y desafíos detectados

La implementación del **II PEICLM** refleja un esfuerzo conjunto entre las Consejerías, el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, que han asumido el compromiso de integrar la igualdad de género en sus políticas y actuaciones. No obstante, el proceso presenta **desafíos significativos** que afectan tanto al grado de ejecución como a la calidad del seguimiento. Estas limitaciones responden a factores estructurales, metodológicos y organizativos que conviene analizar de cara al futuro.

Las Consejerías, el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha operan en un contexto donde la **disponibilidad de recursos humanos, técnicos y presupuestarios es limitada**, lo que condiciona el ritmo y el alcance de la puesta en marcha de algunas medidas. A ello se suman otras dificultades que inciden directamente en la implantación de la perspectiva de género en la Administración regional. Entre ellas destaca la **formación todavía insuficiente** y la **falta de especialización del personal** para afrontar la complejidad que supone integrar la igualdad en todos los procedimientos y políticas públicas. Además, pese a los esfuerzos de sensibilización realizados, persisten **resistencias internas** que dificultan el reconocimiento pleno de la igualdad como obligación legal y como principio que debe orientar la acción administrativa. Estas barreras se traducen en una **implicación desigual** y en obstáculos para impulsar iniciativas que garanticen una aplicación real y consistente de la perspectiva de género.

La **falta de dotación de personal estable** por parte de la Administración, unida a la necesidad de contar con **formación especializada** y con tiempo suficiente para el adecuado desempeño de las funciones asignadas en el Decreto 38/2019, de 7 de mayo, evidencia la importancia de **fortalecer y consolidar las Unidades de Igualdad de Género** como estructuras clave para avanzar en la igualdad.

La **alta rotación de personal**, la ausencia de **plazas estables** o de apoyo técnico, así como la **insuficiencia presupuestaria** en áreas específicas, han ralentizado los procesos, disminuido la continuidad y obstaculizado el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación más transversales.

Otro de los desafíos identificados es la **coordinación interinstitucional y la comunicación interdepartamental**, que se traduce en una aplicación desigual de la perspectiva de género pese a la existencia de personal comprometido y sensibilizado. La transversalización de género aún avanza **lentamente**, de forma **fragmentada y sectorizada**. Por ello, sería oportuno trabajar en **protocolos de coordinación** tanto interdepartamental como intradepartamental, y establecer **procesos de comunicación con el tercer sector y la ciudadanía**.

Se identifican resistencias en la **creación de espacios web** en las distintas Consejerías, lo cual dificulta la **visibilización de las actuaciones** en materia de igualdad y limita la difusión de orientaciones técnicas y materiales de sensibilización impulsados desde las Unidades de Igualdad de Género.

Respecto a la **plataforma ADA**, herramienta central para el registro, seguimiento y evaluación del Plan, ha sido necesario **actualizarla y modificarla** durante la implementación del II PEICLM, así como **consensuar y unificar criterios** para homogeneizar la obtención de datos sobre las acciones introducidas.

No obstante, también emergen **fortalezas y oportunidades**: la existencia de **personal comprometido**, la **consolidación progresiva de las Unidades de Igualdad**, la creación de **repositorios y materiales de apoyo**, y la creciente **integración de la perspectiva de género** en los procesos administrativos. Todo ello indica que el Plan genera **aprendizajes relevantes** y sienta bases institucionales que, con mayor coordinación, formación y estabilidad de recursos, pueden **fortalecer su efectividad en futuras ediciones**.

5. ANÁLISIS COMPARADO DE LOS IMPACTOS MÁS SIGNIFICATIVOS DEL CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA EL II PEICLM 2019- 2024

Este capítulo presenta un análisis descriptivo comparado de la situación de las mujeres y hombres en Castilla-La Mancha durante la vigencia II PEICLM, 2019–2024. El objetivo es visibilizar si la implementación del Plan ha contribuido a **reducir las brechas de género en el contexto social de la región**, complementando los logros de la Administración Autonómica que se han descrito en el epígrafe 4.5. Es crucial señalar que, dado que se utilizan indicadores de contexto, no es posible cuantificar con precisión el impacto exclusivo del II PEICLM, pero sí se puede establecer la tendencia y la contribución del Plan en convergencia con otras políticas públicas.

Sin duda, **en términos cualitativos**, en el periodo 2019-2024 de ejecución del II PEICLM se ha desarrollado un **sólido entramado legislativo y normativo** que refuerza los derechos de las mujeres, impulsando acciones concretas. Ejemplos de medidas con impacto estructural incluyen la Ley 6/2019 del Estatuto de las Mujeres Rurales, ayudas para la autonomía de menores en situación de orfandad como consecuencia de la violencia de género³; y el **Plan Corresponsables**.

Además de estos ejemplos de carácter macro, con un alcance directo o transversal, hay otro tipo de medidas del II PEICLM derivadas en **actividades micro como acciones de sensibilización social o formativas** dirigidas a públicos muy específicos. Por ejemplo, en ámbito educativo, desde el año 2019 al 2024 se realizaron 127 formaciones en igualdad dirigidas al profesorado y personal educativo; o se han impulsado 23 talleres de sensibilización para la prevención de la mutilación genital femenina, priorizando un enfoque culturalmente sensible y basado en la protección de los derechos de las niñas y mujeres; o en el ámbito de la planificación territorial, 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, tanto en los aseos femeninos como masculinos.

Como se ha visto en capítulo cuatro del presente Informe de Evaluación Final del II PEICLM, en general, el grado de implementación del mismo es alto, dando cuenta del avance en materia de igualdad de género en CLM y en la administración de JCCM. Ahora bien, **¿qué ha sucedido en los distintos ámbitos a nivel del contexto castellano-manchego?**, para ello se muestran los siguientes datos asociados al Eje 2, 3, 4, 5, 6 y 7 del II PEICLM, es decir, las situaciones de las mujeres en Castilla-La Mancha en distintos ámbitos: el político, el laboral y el educativo, cultural y social, así como las discriminaciones y violencias contra las mujeres. Por lo tanto, este capítulo ofrecerá un bosquejo para caracterizar algunos de los aspectos de realidad castellano-manchega respecto a la distribución desigual entre mujeres y hombres, con la intención situarlas en la presente evolución y posterior diseño del nuevo plan estratégico.

³ 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.

5.1. Eje 2: Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo

La **autonomía económica** está estrechamente conectada con la igualdad de género en el empleo, un ámbito en el que existen **desigualdades** que se materializan 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 presente la división sexual del trabajo, que continúa asignando a las mujeres las **funciones de cuidados**.

En este sentido, si se atiende a la evolución de los datos sobre **Excedencia por cuidado de hijas o hijos**, al inicio del II PEICLM, en el año 2019 había un 92,4% de mujeres castellano-manchegas que se acogieron a dicha excedencia, esta cifra disminuye 3,4 puntos porcentuales, situándose en el año 2024 en el 89% de mujeres. Ello significa que los hombres poco a poco han ido acogiendo esta excedencia (11% en el año 2024 frente al 7,6% en el año 2019). Por su parte, la **Excedencia por cuidado a familiares**, en el año 2019 hubo un 80,2% de mujeres frente al 19,8% de hombres, mientras que para el año 2024 esta cifra fue de 71,7% y 28,3% respectivamente para mujeres y hombres.

Tabla 5.1.1: Evolución de la población castellano-manchega que se acoge a excedencia por cuidado de hijas o hijos; y por cuidado a familiares (2024-2019)

Evolución de la población castellano-manchega que se acoge a excedencia por cuidado de hijas o hijos; y por cuidado a familiares		II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024					
		2024	2023	2022	2021	2020	2019
% Mujeres	Por cuidados de hijas o hijos	89.0	86.3	88.7	91.9	91.1	92.4
% Hombres		11.0	13.7	11.3	8.1	8.9	7.6
% Mujeres	Por cuidado a familiares	71.1	74.3	75.3	73.4	76.2	80.2
% Hombres		28.3	25.7	24.7	26.6	23.8	19.8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en [Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas](#)

A pesar de la evolución favorable observada en la disminución gradual de la brecha de género, está aún sigue siendo considerable. Por lo tanto, es necesario consolidar los **avances en la corresponsabilidad** que están relacionados con la ampliación de las medidas de conciliación dirigidas a empleadas y empleados públicos, a través de la flexibilización de los horarios de trabajo y la implantación del teletrabajo, junto a otras medidas desarrolladas como el **Plan Corresponsables en Castilla-La Mancha**. La gestión de este plan la realiza el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha a través de Decretos⁴ que tienen por objeto regular la concesión directa de subvenciones de interés público y social, destinadas a Municipios y Entidades de Ámbito Territorial Inferior al Municipio (Eatim) de Castilla-La Mancha, para favorecer la conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta dieciséis años inclusive, desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.

El alcance poblacional desde que comenzó en 2021 ha sido el siguiente:⁵

⁴ Disponible en el siguiente link: [PLAN CORRESPONSABLES | Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha](#)

⁵ En esta cifra puede haber repeticiones de familias beneficiarias, es decir, pueden haberse contabilizado varias veces dependiendo de la cantidad de recursos a los que haya accedido cada familia de los ofrecidos

Tabla 5.1.2: Evolución del alcance poblacional del Plan Corresponsables en Castilla –La Mancha

	Ediciones Plan Corresponsables		
	2023	2022	2021
Municipios adheridos	655	648	612
Atención a menores	65.345	69.053	55.823
Niñas	32.642	34.117	27.980
Niños	32.703	34.936	27.843
Familias participantes	32.029	40.099	35.771
Empleos generados para:	3.576	3.437	3.559
Mujeres	2.872	2.775	2.814
Hombres	704	662	745

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Plan Corresponsables. Instituto de la Mujer CLM

Así mismo han confluído en el desarrollo normativo la publicación el 5 de enero de 2023 del Decreto 133/2022, de 27 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus.

A pesar de los avances realizado en materia de corresponsabilidad, sigue estando presente el reparto desigual de las tareas de cuidados se traduce, entre otros indicadores, en la mayor precariedad en los empleos desempeñados mayoritariamente por mujeres (temporalidad, parcialidad y salarios más bajos), en la **feminización de la pobreza** y el **mayor riesgo de exclusión social** de las mismas. De hecho, según los datos del Informe de EAPN-ES⁶ (2020) para el año 2019 la tasa AROPE femenina es del 26,8%, cifra que es 1,2 puntos más elevada que la tasa masculina. Mientras que para el 2024⁷ la tasa AROPE de mujeres asciende a 28,1%, es decir hay un incremento de 1,3 puntos respecto al 2019 y 1,5 puntos respecto a los hombres. Conocer estos datos, permite reflexionar sobre la mayor vulnerabilidad económica de las mujeres y su confluencia con las políticas de garantías de ingresos para dichos casos de vulnerabilidad, paliando a través de estas prestaciones la situación de carencia o insuficiencia económica. En este caso hay mayor número de mujeres perceptoras tal y como, se desprende de los datos del 2024 del *Informe de Situación de las mujeres y brechas de género en Castilla-La Mancha*, el número de prestaciones del Ingreso Mínimo Vital en España era en enero del 2024 de 537.390, de estas un total de 21.425 corresponden a Castilla-La Mancha. Las mujeres castellano-manchegas tienen el doble de prestaciones del Ingreso Mínimo Vital que los hombres, (14.052 frente a 7.373 prestaciones).

Según los datos de la Consejería de Bienestar Social recogidos en el Informe de Impacto de Género del proyecto de Ley de Presupuestos Generales Castilla La Mancha 2024, las mujeres presentan mayor vulnerabilidad económica siendo estas el 70% de las personas perceptoras de las **prestaciones económicas**. Por ejemplo, a fecha de febrero de 2024, el perfil del conjunto de persona beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital (IMV), en el que se incluyen tanto titulares como

por el Plan Corresponsables. En el año 2023, se produce un cambio de contabilización de las familias para evitar dichas repeticiones, de ahí el descenso en el número de familias del año 2023.

⁶ Disponible en: [Castilla-La Mancha.indd](#) EL ESTADO DE LA POBREZA. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2019

⁷ Disponible en: [Informe AROPE2025 Castilla La Mancha.pdf](#)

el resto de integrantes de su unidad familiar, en Castilla-La Mancha el 53% son mujeres. Si se atiende solo a la titularidad de la prestación, en este caso el 65,7% son mujeres.

Respecto a los **datos del mercado de trabajo**, se observa que ha aumentado ligeramente (0.4 puntos porcentuales la **tasa de actividad femenina**, llegando al 51,9% en el 2024. Así mismo, se ha incrementado la **tasa de empleo**. Las mujeres castellano-manchegas ocupadas representan en 2024 el 42,8% de las mujeres en edad de trabajar, mientras que en 2019 suponían el 40,6%. Si bien es cierto que comparativamente con la tasa de empleo de los hombres, las cifras son inferiores, ya que en su caso para estos dos años de referencia suponen el 58% y 57,4%, respectivamente. Por lo que hay en la situación de partida de 2019 una diferencia entre mujeres y hombres de 16,9 puntos porcentuales, aminorando dicha brecha en el año 2024 a 15,3 puntos porcentuales. Es decir que a pesar de que ha habido un incremento ligero en el empleo de las mujeres en respecto del año 2019 y 2024, no ha sido suficiente para equipararse a la tasa de empleo de los hombres. Por su parte, desde el 2019 al 2024 ha habido una progresiva reducción de la **tasa de paro**, hasta situarse en 2024 en 17,5%, como se observa en la tabla 3.

Tabla 5.1.3: Evolución de indicadores relacionados con el mercado de trabajo de la población castellano-manchega (2024-2019)

Evolución de indicadores relacionados con el mercado de trabajo de la población castellano-manchega			II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla- La Mancha 2019-2024					
			2024	2023	2022	2021	2020	2019
% Mujeres	Tasa de actividad		51.9	52.0	51.6	51.5	49.9	51.5
% Hombres			64.5	65.2	65.9	65.5	64.6	65.4
% Mujeres	Tasa de empleo		42.8	43.2	41.7	40.8	38.5	40.6
% Hombres			58.0	58.5	58.6	57.9	55.8	57.4
% Mujeres	Tasa de paro		17.5	17.0	19.1	20.8	22.9	21.3
% Hombres			10.0	10.2	11.1	11.6	13.6	12.2

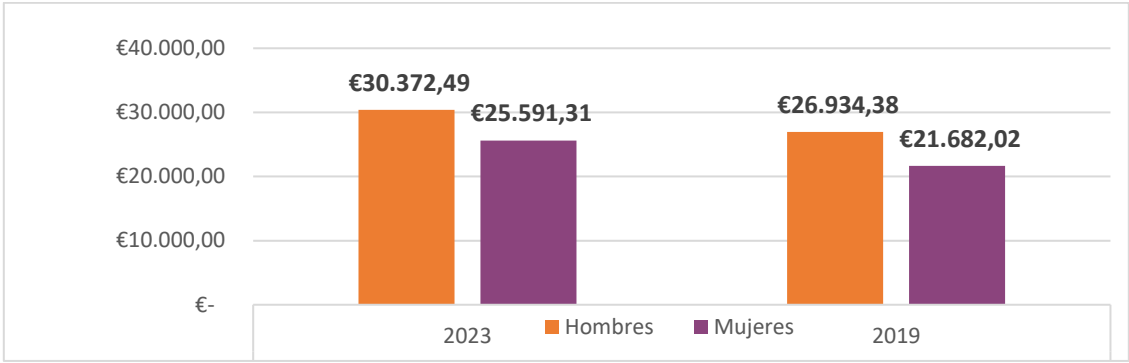
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en [Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Empleo y Prestaciones Sociales](#)

Sobre las **condiciones de trabajo**, uno de los indicadores que ofrecen el avance hacia la igualdad es el de la **retribución salarial** de mujeres y hombres. Este es uno de los hándicaps que sigue presente a día de hoy, ya que en muchas ocasiones el salario de las mujeres sigue siendo un complemento al de sus parejas y no alcanza para su autonomía económica.

A nivel estatal, el salario medio de los hombres se sitúa en 30.372,49€, el de las mujeres se queda en 25.591,31 €. Desde el 2019, esta diferencia se ha reducido en 3,8 puntos, pasando el salario medio de las mujeres del 80,5% al 84,3% en relación al de los hombres. Ahora bien si esta fotografía a nivel estatal nos da la imagen de la **brecha salarial**, en **Castilla-La Mancha** no se aleja mucho más, ya que según el Informe de Comisiones Obreras (2024)⁸, el salario medio de las mujeres castellano-manchegas debería aumentar en 3.743€ para igualar al de los hombres, ya que existe una brecha del **15%**. Si se atiende ahora a la ganancia media por hora normal de trabajo, las mujeres castellano-manchegas para el 2023 ganan un 94,8% en relación a los hombres.

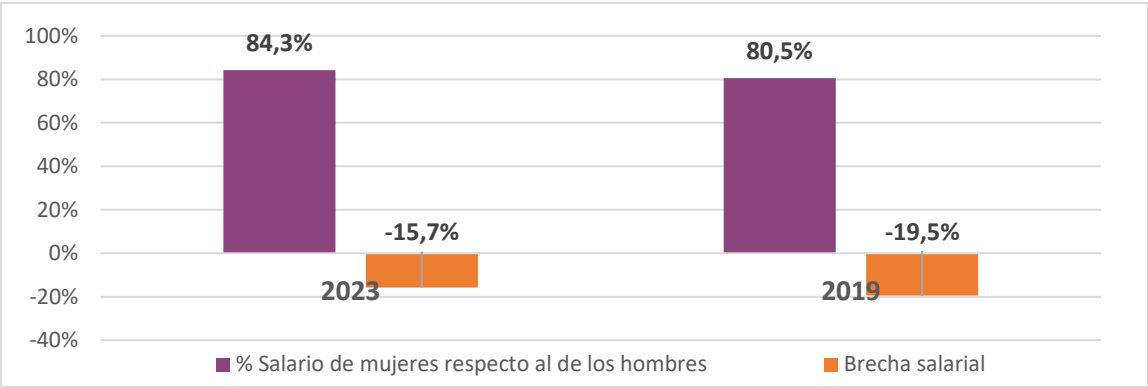
8 Disponible en: [brecha salarial en Castilla-La Mancha](#)

Gráfico 5.1.1: Salario medio anual de mujeres y hombres en 2019 y 2023 a nivel estatal



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Gráfico 5.1.2: Relación del salario medio anual de las mujeres respecto al de los hombres: brecha salarial en 2023 y 2019 a nivel estatal



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Tabla 5.1.4: Evolución de la ganancia por hora normal de trabajo en Castilla-La Mancha (2023-2019)

Evolución de la ganancia por hora normal de trabajo en Castilla-La Mancha	II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla- La Mancha 2019-2024 ⁹ *				
	2023	2022	2021	2020	2019
Mujeres €	15.4	14.6	14.6	14.3	14.0
Hombres €	16.3	15.8	15.1	14.5	14.4
% salario de mujeres respecto a salario de hombres	94.8	92.6	96.8	98.3	97.7

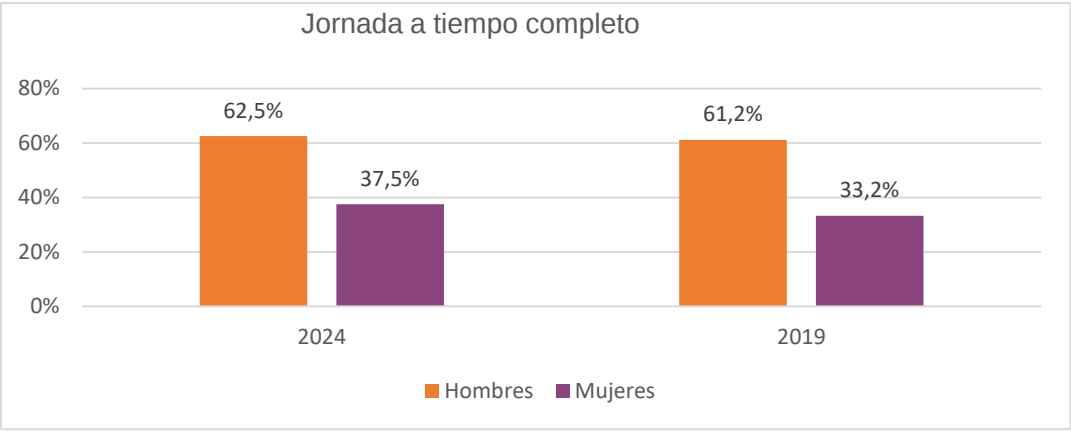
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Empleo y Prestaciones Sociales

Asimismo, la **parcialidad en el empleo** que sigue un patrón femenino, donde aún este tiene un peso del 23,9% en Castilla-La Mancha. Según la EPA, en el año 2024, del total de las 381.900 mujeres ocupadas, 91.200 lo hacían con contratos de jornada a tiempo parcial, mientras que en el 2019 eran 92.100 las mujeres ocupadas en esta modalidad. Por la tanto ha habido en este periodo un ligero aumento entre las mujeres en la jornada a tiempo completo en 3,10 puntos porcentuales. Sin embargo, si se atiende a las diferencias entre mujeres y hombres, para ellas la

⁹ *No constan los datos para el 2024, dado que la última Encuesta de Estructura Salarial publicada es del año 2023.

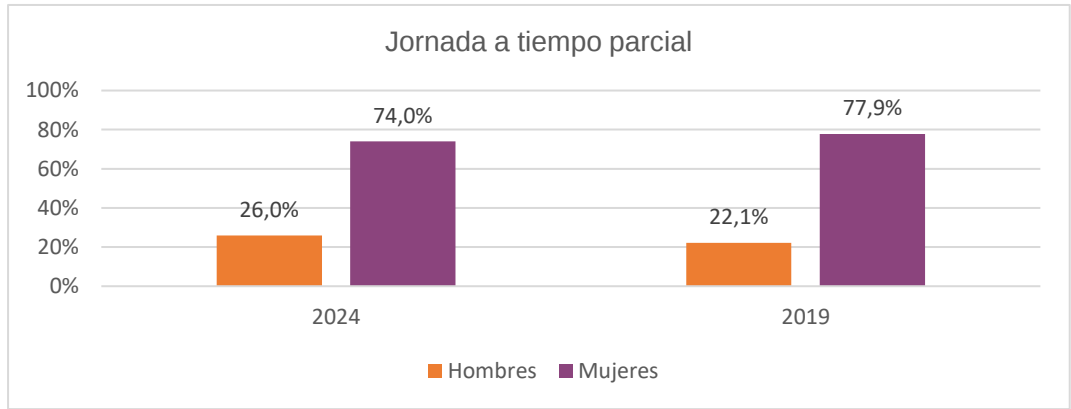
parcialidad sigue suponiendo un 74% sobre los hombres, que en su caso es del 26%, como se observa en el siguiente gráfico

Gráfico 5.1.3. Ocupación a tiempo completo en Castilla-La Mancha 2024 y 2019¹⁰



Fuente: elaboración propia a partir de EPA. INE.

Gráfico 5.1.4: Ocupación a tiempo parcial en Castilla-La Mancha 2024 y 2019



Fuente: elaboración propia a partir de EPA. INE.

Por otro lado, el **tipo de contratación**, según el informe de CCOO de Castilla-La Mancha para el año 2023, los datos de afiliación a la Seguridad Social por tipo de contrato, jornada y sexo, visibilizan las diferencias que existen en la calidad del empleo al que acceden mujeres y hombres, habiendo un 68% de los hombres afiliados al Régimen General de la Seguridad Social tienen contrato indefinido a tiempo completo frente al 39% de las mujeres.

¹⁰ Porcentaje sobre la base de 776.000 y 748.000 mil personas ocupadas a tiempo completo para el año 2024 y 2019 respectivamente.

Tabla 5.1.5: Contratación indefinida y temporal en la población castellano-manchega. 2024 y 2019

	Contratación duración indefinida				Contratación duración temporal			
	2024T4		2019T1		2024T4		2019T1	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres	359.900	86.0	280.100	73.3	58.600	14.0	102.200	26.7
Mujeres	271.000	78.7	212.000	70.5	73.300	21.3	88.600	29.5

Fuente: elaboración propia a partir de EPA. INE

Por su parte, en la tabla 4 se observa que el primer trimestre del 2019 el número de asalariadas castellano-manchegas en **contratación indefinida** era de 212.000 mujeres (70,5%) incrementándose ese número para el cuarto trimestre de 2024 a 271.000 mujeres (78,7%) es decir 8,2 puntos porcentuales más respecto al 2019. Esta mejora en el empleo de las mujeres se puede extrapolar al **impacto positivo que haya podido tener el Decreto 37/2024, de 9 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para favorecer el pleno empleo y la inclusión social a través del empleo estable y de calidad con financiación por el Fondo Social Europeo Plus**, ya que ha permitido las ayudas para la contratación indefinida y por otro lado, las ayudas para la conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a jornada completa. Además de la convergencia con la Estrategia Regional por el Empleo 2023-2027 de Castilla-La Mancha pretende dar respuesta a las necesidades del mercado laboral castellano manchego, situando entre sus principales variables desde una perspectiva de igualdad de oportunidades en el acceso y en la calidad del empleo y dentro del marco de los Objetivos de la Agenda 2030.

Por último y en relación a la actividad emprendedora en Castilla-La Mancha, según el Informe GEM 2023-2024¹¹, para el año 2023 aunque hay un incremento en la TEA (Total Entrepreneurial Activity) respecto al 2019, sigue habiendo mayor representación de los hombres respecto a las mujeres involucradas en iniciativas emprendedoras (5,2% de mujeres y 8,7% de hombres). También en el año 2023 entre las mujeres emprendedoras ha habido un ligero aumento de 3,8% respecto 2020, es decir que han pasado de 46.572 a 48.339 mujeres castellano-manchegas emprendedoras.

Tabla 5.1.6: Emprendimiento en Castilla-La Mancha en 2020 y 2023

	Emprendimiento en Castilla-La Mancha				
	Mujeres		Hombres		Total
	N	%	N	%	
2020	46.572	31.3%	102.070	68.7%	148.642
2023	48.339	32.3%	101.165	67.7%	149.504

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Informes Empleo y emprendimiento en Castilla-La Mancha del Observatorio de Igualdad y Empleo de Fundación Mujeres¹².

11 Disponible en Informe-GEM-Castilla-la-Mancha-2023-2024.pdf

Los informes GEM España visibilizan información sobre el proceso de emprendimiento en diferentes fases del proceso: emprendimiento potencial, naciente, nuevo, consolidado y abandonado. En sus informes, publicados anualmente, incluye, además, información desagregada por sexo, lo cual permite observar la distribución por sexo en las distintas fases del emprendimiento.

12 Disponibles en Empleo y Emprendimiento Castilla La Mancha 2023 2024.pdf y Informe_CLM_Empleo y Emprendimiento_2021-2022.pdf

Cabe señalar a nivel normativo, *la Resolución de 17/10/2024, de la Dirección General de Empresas, publicada en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, nº 205, de 22 de octubre, se han convocado, en su séptima edición, los Premios al Mérito Empresarial de Castilla-La Mancha para el año 2024*, en el que se recoge como una de las modalidades el “Premio a la mujer empresaria”. Así como la iniciativa de los premios ‘Mujeres Empresarias 2024’ organizados por la Asociación de Mujeres Empresarias de la provincia de Cuenca (AMEP).

Desde el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha se ha estimulado la incorporación de medidas de igualdad en el ámbito empresarial, a través de las líneas de ayudas para la elaboración de planes de igualdad y reducción de brechas de género. Sin embargo, en un estudio realizado¹³ en el año 2022 con financiación del Instituto de la Mujer CLM, se halló que el 52,6% de las personas encuestadas no sabía que había una concesión de ayudas para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, y el 61,4% no sabía que el propio Instituto concede ayudas para la reducción de la brecha de género en el ámbito laboral.

5.1.1. Resumen

A pesar de los avances realizados en materia de corresponsabilidad y empleo, persisten brechas significativas debido a la división sexual del trabajo y la feminización de los cuidados.

Datos Clave y Brechas Persistentes:

- **Corresponsabilidad en Excedencias:** La proporción de mujeres que se acogieron a la excedencia por cuidado de hijas o hijos disminuyó de un 92,4% en 2019 a un 89,0% en 2024. La excedencia por cuidado a familiares también se redujo para las mujeres (del 80,2% en 2019 al 71,7% en 2024). Esta evolución es favorable, aunque la brecha sigue siendo considerable.
- **Plan Corresponsables:** Este Plan amplió servicios de cuidados a la infancia (hasta 16 años), beneficiando a 94.739 niñas y 95.482 niños entre el 2021 y 2023. Ha generado empleo para 8.461 mujeres castellano-manchegas y 2.111 hombres (80%-20%).
- **Empleo:** La tasa de empleo femenino se incrementó ligeramente (del 40,6% en 2019 al 42,8% en 2024), pero sigue siendo muy inferior a la masculina (15,3 puntos porcentuales de diferencia en 2024).
- **Calidad del Empleo:** La parcialidad en el empleo mantiene un claro patrón femenino, con el 74% de los contratos a tiempo parcial en 2024 perteneciendo a mujeres.
- **Vulnerabilidad Económica:** La tasa AROPE (Riesgo de Pobreza y/o Exclusión Social) para mujeres aumentó ligeramente (del 26,8% en 2019 al 28,1% en 2024). Las mujeres castellano-manchegas tienen el doble de prestaciones del Ingreso Mínimo Vital (IMV) que los hombres (14.052 frente a 7.373 prestaciones en enero de 2024), lo que subraya su mayor vulnerabilidad económica.
- **Brecha Salarial:** A nivel estatal, el salario medio anual de las mujeres en 2023 fue del 84,3% respecto al de los hombres. En Castilla-La Mancha, persiste una brecha salarial del 15%.

¹³ Brecha de datos en STEM, TIC y medios de comunicación en CLM. Disponible en: https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20230419/1-brecha_de_datos_de_genero_en_stem.pdf

- **Emprendimiento:** La representación de hombres en iniciativas emprendedoras sigue siendo mayor (8,7% hombres vs. 5,2% mujeres en 2023).

Conclusión: A pesar del avance gradual en corresponsabilidad y el aumento del empleo femenino, la parcialidad, la brecha salarial y la feminización de la vulnerabilidad económica persisten como desafíos centrales. Por ello, es fundamental dar continuidad a la combinación de actuaciones de orientación laboral, formación, promoción profesional, emprendimiento, ayudas económicas, servicios de conciliación y promoción de la corresponsabilidad en los cuidados, así como el acceso preferente a recursos básicos como la vivienda que permitan avanzar hacia un modelo más inclusivo y equitativo. Además, la participación activa de diversas consejerías y la articulación intersectorial favorecerán una implementación coherente y con impacto territorial, con especial atención al medio rural.

5.2. Eje 3: Prevención y acción contra la violencia de género

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

Respecto a la **magnitud del problema** entre el año 2024 y 2019, según la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, el número de víctimas asesinadas en Castilla-La Mancha se eleva a 16 mujeres. Cabe señalar que como medida legislativa en este periodo se ha dado 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*. En el año 2019 se concedieron dichas ayudas a 5 niñas y 6 niños en situación de orfandad. Mientras que para el 2024 estas ayudas se incrementaron a 13 hijas y 20 hijos. El importe total de estas ayudas pasa de 36.000 € en 2019 a 237.200,00 € en el 2024.

Por otro lado, según los datos Portal Estadístico de Criminalidad del Ministerio del Interior, las **victimizaciones¹⁴ de mujeres por delitos contra la libertad sexual** han incrementado en un 29,9% más, pasando de 452 en el 2019 a 645 mujeres en 2024 en Castilla-La Mancha.

En relación a los **recursos de alojamiento y protección**, según datos de 2024, fueron atendidas 343 mujeres y un total de 275 menores recibieron atención junto con sus madres en la región, lo que ha supuesto, en el caso de las mujeres, respecto a 2019 un incremento del 3%. Respecto a las plazas de alojamiento en recursos de acogida para mujeres ha habido una variación del 15,2%, es decir se ha incrementado en 12 plazas más para mujeres, y en el caso de menores esta cifra ha supuesto un 6,7% más. Asimismo, en el año 2019 al 2024 se pasó de 3 a 7 pisos tutelados concedidos.

¹⁴ El concepto de victimización hace referencia al número de hechos denunciados por personas en los cuales manifiestan ser víctimas o perjudicados con ocasión de alguna infracción penal. Se diferencia del concepto de víctima, ya que éste determina a personas individuales.

Este esfuerzo institucional ha ido en consonancia con el incremento en la dotación de recursos humanos y económicos, de tal manera que el número de profesionales se ha incrementado en un 10,9% y el presupuesto ha supuesto respecto del año 2019 al 2024 un 19,7% más. Al igual que en años anteriores en este presupuesto está incluido el gasto correspondiente al programa de ayuda para la autonomía de las mujeres en el momento de su salida de la Casa de Acogida, que en el año 2019 fue de 291.600,00 € mientras que en el año 2024 se incrementó a 362.000,00€.

Tabla 5.2.1. Evolución de la situación de los recursos de alojamiento y protección para mujeres víctimas de violencia de género para el año 2024 y 2019

Recursos de alojamiento y protección de víctimas de violencia de género en CLM				
	2024	2023	Variación porcentual	Variación por unidades
Plazas de alojamiento en Recursos de Acogida para mujeres	91	79	15.2%	12
Plazas de alojamiento en Recursos de Acogida para menores	190	178	6.7%	12
Profesionales	132	119	10.9%	13
Mujeres atendidas	343	334	2.7%	9
Menores que reciben atención	275	349	-21.2%	-74
Presupuesto destinado a los Recursos de Acogida	5.095.874,81€	4.256.014,69€	19.7%	839.860,12€

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe de la Ley 4/2018 para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha. año 2024 y 2019. Instituto de la Mujer CLM.

Respecto a los **servicios de atención telefónica para la información y atención a víctimas** de violencia de género en el año 2024 el **teléfono 016** atendió 3.527 llamadas procedentes de Castilla-La Mancha, de las cuales 2.153 (61,04%) fueron derivadas al Servicio de Atención Permanente **Línea 900 100 114** de la Comunidad, mientras que en el año 2019 estas llamadas al 016 y derivadas al 900 100 114 fueron de 2.396 y 1.831 respectivamente, habiendo por tanto un incremento 1.131 llamadas en el 2024 lo que supone un 47,2% más respecto al 2019, en cuanto a las derivaciones al servicio permanente estas cifras aumentaron a 322 llamadas (17,6%). El **teléfono 112** atendió 3.300 llamadas relacionadas con violencia de género durante el año 2019. De ellas, 2.292 fueron derivadas al Servicio Telefónico de Atención Permanente 900 100 114, al no tratarse de situaciones de intervención de urgencia por parte de las Fuerzas de Seguridad ni de los Servicios Sanitarios. Los datos para el 2024 incrementaron a 3.899 llamadas relacionadas con violencia de género, de ellas, 2.864 fueron derivadas al Servicio Telefónico de Atención Permanente 900 100 11, lo que ha supuesto un 25% más para el año 2024. Esta tendencia ascendente en la derivación de llamadas desde el teléfono 112 a la Línea 900 100 114, puede deberse a una mejor coordinación entre ambos servicios.

Tabla 5.2.2. Servicios telefónicos de información y atención a mujeres víctimas que operan en Castilla-La Mancha 2024, 2019 y 2018

Art. 21 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha					
II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024					
	2024	2019	Variación porcentual	Variación en unidades	2018
Servicio telefónico de atención permanente de CLM 900 100 114	7.956	6.555	21.4%	1.401	6.661
Llamadas del 016 procedentes de Castilla-La Mancha	3.527	2.396	47.2%	1.131	2.552
Llamadas derivadas desde el 016 a la línea 900 100 114	2.153	1.831	17.6%	322	1.996
Llamadas relacionadas con violencia de género al 112	3.899	3.300	18.2%	599	2.482
Llamadas del 112 derivadas a la línea 900 100 114	2.864	2.292	25.0%	572	2.290
Línea de ayuda a la infancia 11 61 11 Motivo de la llamada violencia contra la niñez y adolescencia	89	299	-70.2%	-210	354

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe de la Ley 4/2018 para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha. año 2024, 2019, 2018. Instituto de la Mujer CLM.

Continuando con los datos de los Informes de la Ley 4/2018 para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha (año 2024 y 2019) del Instituto de la Mujer CLM, para el año 2024 había 87 **Centros de la Mujer**, 26 se encuentran en la provincia de Ciudad Real, 24 en Toledo, 15 en Albacete, 12 en Cuenca y 10 en Guadalajara. Dan cobertura a un total de 919 municipios. Así mismo, registraron un total de 24.497 mujeres atendidas y 126.317 consultas de atención realizadas, de las cuales 32.297 están referidas a violencia de género lo que supone un 25,6% del total de las consultas que realizan las mujeres castellano-manchegas. En el año 2019 había 84 Centros de la Mujer, fueron atendidas 23.288 mujeres, registrándose 105.571 consultas de las cuales 21.832 fueron sobre violencia de género lo que supone respecto del total un 20,7%. Hay por tanto un incremento en el año 2024 sobre las consultas en violencia de género de 4,9 puntos porcentuales respecto al año 2019. En cuanto a la **asistencia psicológica a la niñez y adolescencia** que está **expuesta a la violencia de género** en el año 2019 se realizaron 184 intervenciones (93 niñas y 91 niños), estas cifras se han visto incrementadas en el año 2024 a 456 intervenciones (225 niñas y 231 niños), respecto al año 2019.

Por otro lado, desde el año 2018 se puso en marcha el **Programa Contigo: Asistencia psicológica a víctimas de agresiones sexuales**, así en el 2019 fueron atendidas 73 mujeres incrementándose a 214 mujeres en el año 2024. La evolución en el número de mujeres atendidas en este proyecto iniciado en el mes de julio del 2018 refleja su consolidación, así como la necesidad de continuar trabajando de forma especializada en violencia sexual hacia las mujeres y seguir visibilizando la violencia sexual como una de las expresiones más graves de la violencia hacia las mujeres. En este sentido, mencionar también la creación y puesta en marcha de los **centros de atención integral 24 horas a mujeres víctimas de violencia sexual**, ubicados en las cinco capitales de provincias de Castilla-La Mancha, que prestan atención actualmente.

Respecto los **indicadores relacionados con medidas judiciales**, en el 2019 hubo 6.051 denuncias tramitadas en juzgados de Violencia sobre la Mujer por violencia de género mientras que esta cifra se incrementa en el año 2024 a 6.795, es decir 744 denuncias más lo que supone un 11% más respecto al año 2019. Por otro lado, si se atiende a la **seguridad de las víctimas**, para el año 2019 se adoptaron un total de 1.400 órdenes de protección para mujeres víctimas de violencia de género que fueron protegidas por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cifra que desciende en 2024 a 1.274. Además, en el 2019 se disponía de 96 dispositivos Telemáticos de control de medidas de alejamiento en Castilla-La Mancha y 1.577 en España, mientras que para el año 2024 hay un incremento a 269 dispositivos Telemáticos en Castilla-La Mancha y 4.595 en España. Aunque solo el 24,04% de las medidas de alejamiento acordadas por los Juzgados de Castilla-La Mancha han sido controladas mediante este dispositivo.

Tabla 5.2.3: Evolución de los indicadores relacionados con medidas judiciales frente a la violencia de género en Castilla-La Mancha (2024-2019)

Evolución de indicadores relacionados con la participación política en Castilla-La Mancha		II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 19-24					
		2024	2023	2022	2021	2020	2019
Mujeres asesinadas		2	2	7	1	4	0
Denuncias tramitadas en juzgados de Violencia sobre la Mujer por violencia de género		6.795	6.600	6.333	6.543	5.541	6.051
Órdenes de protección solicitadas		1.865	2.004	1.718	1.574	1.578	1.885
Órdenes de protección adoptadas		1.274	1.442	1.284	1.205	1.181	1.400
%Órdenes de protección adoptadas		68.3	72.0	74.7	76.6	74.8	74.3
% Mujeres	Personas condenadas por violencia contra las mujeres	1	0	2	12	0	0
% Hombres		1039	1.166	986	872	596	804
% Mujeres	Delitos contra la libertad sexual. Victimizaciones*	87.6	89.2	85.8	89.2	85.8	86.6
% Hombres		12.4	10.8	14.2	10.8	14.2	13.4
% Mujeres	Delitos contra la libertad sexual. Detenciones e Investigación	3.3	3.4	3.2	1.6	2.5	2.1
% Hombres		96.7	96.6	96.8	98.4	97.5	97.9

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Violencia

En cuanto a las medidas de **apoyo a la autonomía de las víctimas de violencia de género** en Castilla-La Mancha, cabe señalar que, en el año 2019, de las 78 viviendas pertenecientes al parque público de viviendas de la Dirección General de Vivienda de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha entregadas en régimen de alquiler, 8 de ellas fueron adjudicadas a mujeres víctimas de violencia de género (10,2%). Estos datos para el 2024 pasaron a ser de 5 viviendas respecto de 28 lo que supone en 17,8%. Por otro lado, otro de los indicadores clave en relación a la autonomía económica de las víctimas es su inserción laboral, en el año 2024, un total de 506 mujeres víctimas de violencia de género, fueron contratadas en los programas de empleo financiados por la Consejería de Economía, empresas y Empleo, a través de la Dirección General de Programas y Empleo, mientras que en el año 2019 fue de 526 mujeres víctimas de violencia de género que fueron contratadas en los Planes de Empleo de los Ayuntamientos de Castilla-La Mancha, financiados por los Ayuntamientos de Castilla-La Mancha, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Diputaciones Provinciales. Respecto a la formación para el empleo, en el año 2019 hubo 72 mujeres víctimas de violencia de género que asistieron a cursos en sus distintas modalidades, para el año 2024 hubo un total de 184 mujeres, lo que supone un incremento de 122 mujeres más respecto al 2019. Asimismo, el Instituto de la Mujer 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.

Por último, referir en la evolución del contexto institucional del Instituto de la Mujer en el periodo del II PEICLM en relación a la violencia de género a otra de sus manifestaciones, en este caso a la mutilación genital femenina. Una vez publicado en el 2017 el Protocolo para la Prevención de la Mutilación Genital Femenina en Castilla-La Mancha, el Instituto cuenta con una línea de subvenciones destinadas a la realización de proyectos en Castilla-La Mancha para la concienciación sobre esta forma de violencia de género que supone la mutilación genital femenina.

Tabla 5.2.4. Distribución del presupuesto en la concesión ayudas para la prevención y sensibilización de la Mutilación Genital Femenina (MGF) en Castilla-La Mancha (2019-2024)

Concesión de ayuda para la prevención y sensibilización de la Mutilación Genital Femenina en Castilla-La Mancha		
Año	Total de la cuantía de las ayudas	Número de entidades beneficiarias
2019	50.000,00€	6
2020	48.614,18€	5
2021	41.409,90€	4
2022	48.246,04€	5
2023	28.530,00€	3
2024	39.783,06€	4
Total	256.583,18€	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Servicio Programas y Recursos del Instituto de la Mujer CLM

5.2.1. Resumen

A pesar de la magnitud del problema y el **preocupante incremento del 29,9%** en las victimizaciones de mujeres por delitos contra la libertad sexual entre 2019 y 2024, el II PEICLM impulsó una respuesta institucional con mayor capacidad de atención y protección:

Datos Clave y Evolución de los Servicios:

- **Recursos de Alojamiento:** Se incrementaron las plazas de alojamiento en Recursos de Acogida para mujeres (+15.2%, pasando de 79 a 91) y el presupuesto destinado a los Recursos de Acogida aumentó un **19,7%** (entre 2019 y 2024).
- **Atención Telefónica:** Las llamadas al teléfono **016** procedentes de Castilla-La Mancha **aumentaron un 47,2%** entre 2019 y 2024 (de 2.396 a 3.527 llamadas). La tendencia ascendente en las derivaciones de llamadas desde el 112 al Servicio de Atención Permanente (Línea 900) sugiere una mejor coordinación entre servicios.
- **Centros de la Mujer:** El número de consultas sobre violencia de género **se incrementó en 4,9 puntos porcentuales** (del 20,7% del total de consultas en 2019 al 25,6% en 2024), reflejando una mayor demanda y confianza en estos centros.
- **Atención a Menores:** Las intervenciones de asistencia psicológica a la niñez y adolescencia expuesta a violencia de género casi se **triplicaron**, pasando de 184 intervenciones en 2019 a **456 en 2024**.
- **Violencia Sexual:** Las victimizaciones de mujeres por delitos contra la libertad sexual **incrementaron un 29,9%** (de 452 en 2019 a 645 en 2024). La atención a víctimas de agresiones sexuales (Programa Contigo) se consolidó, atendiendo a **214 mujeres en 2024** frente a 73 en 2019.

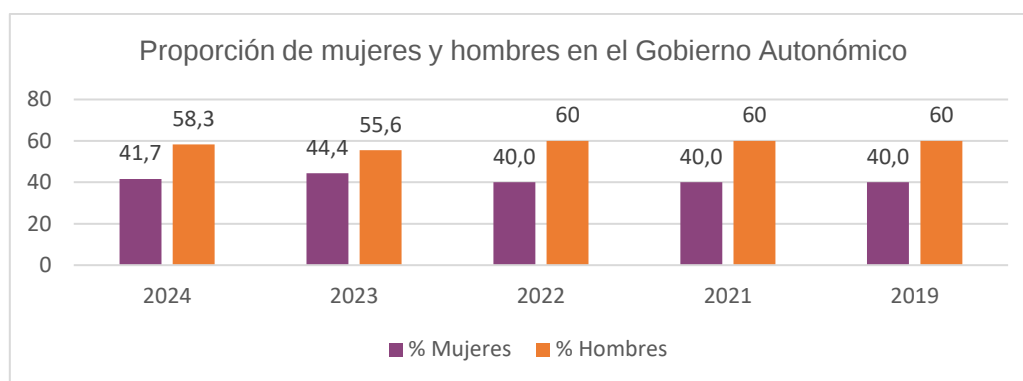
- **Medidas Judiciales y Apoyo a la Autonomía:** El número de denuncias tramitadas en juzgados por violencia de género aumentó un 11%. Se incrementaron las ayudas de orfandad. Las mujeres víctimas de violencia de género adjudicatarias de viviendas públicas en régimen de alquiler pasaron del 10,2% en 2019 al **17,8% en 2024**.

Conclusión: La ampliación y consolidación de la red de protección y atención ha mejorado la respuesta institucional y la asistencia a víctimas, pero la persistencia de la violencia, especialmente el aumento en la victimización por delitos sexuales, demanda un refuerzo continuo en prevención y servicios especializados.

5.3. Eje 4: Empoderamiento y participación política y social

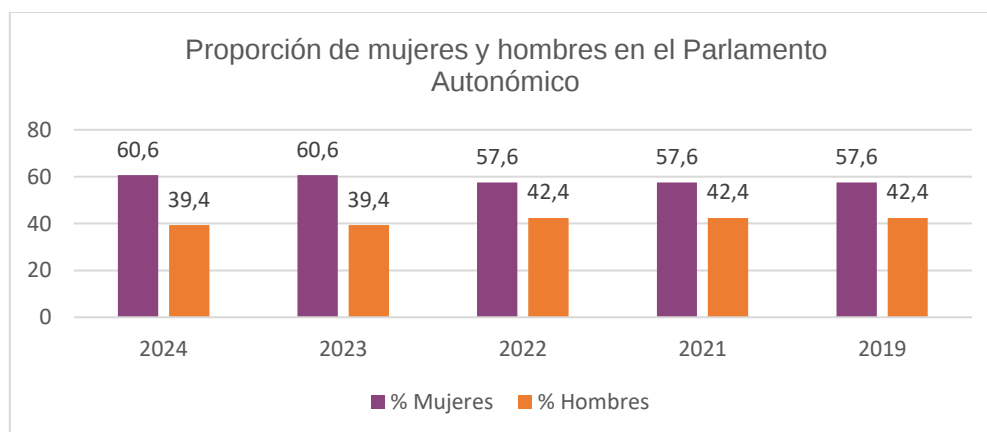
La situación de contexto, según los datos relativos a la participación política y social de las mujeres en Castilla-La Mancha entre el año 2019 y 2024, indica que hay que seguir actuando para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones. En relación con la **participación política institucional de las mujeres en la toma de decisiones de carácter político**, a nivel autonómico, hay presencia equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en las Cortes Regionales.

Gráfico 5.3.1. Evolución de la situación de las mujeres castellano-manchegas consejeras en el Gobierno Autonómico de Castilla-La Mancha respecto a los hombres desde el 2019 al 2024



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones

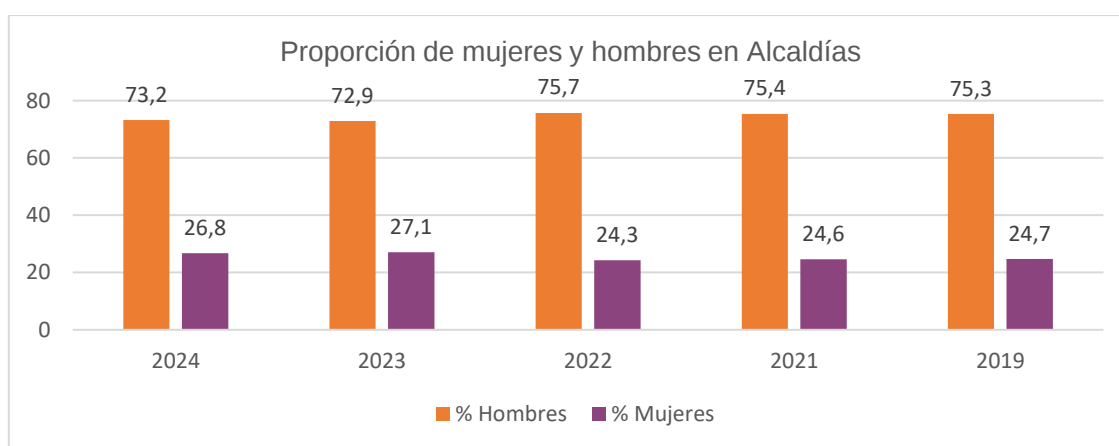
Gráfico 5.3.2. Evolución de la situación de las mujeres castellano-manchegas parlamentarias en las Cortes de Castilla-La Mancha respecto a los hombres desde el 2019 al 2024



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones

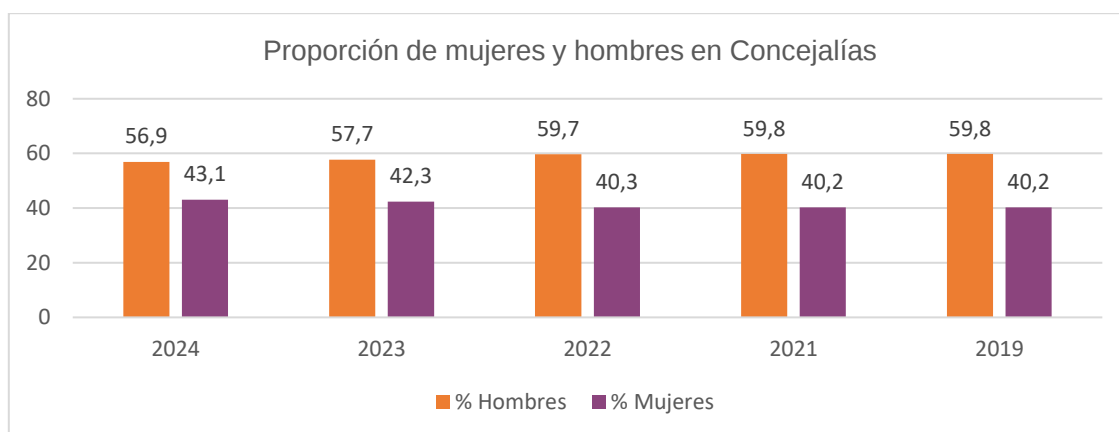
Respecto a la representación de las mujeres en las presidencias de las diputaciones provinciales de Castilla-La Mancha aún está lejos a la paridad. A **nivel local**, el escenario es el mismo, ya que en los municipios sigue habiendo una desigual proporción de mujeres y hombres que ocupan puestos de alcaldía. Si bien es cierto que en la concejalías que hay una representación equilibrada sin llegar a la paridad, aunque posiblemente de la misma manera que ocurre en las Consejerías a nivel autonómico, en la administración local hay cierta segmentación vertical y horizontal en los puestos de responsabilidad de los ayuntamientos, que se concreta en que se alcanzan mayor presencia de mujeres en los ámbitos donde se realizan funciones con una mayor vinculación con el ámbito privado, la atención y el cuidado (Bienestar Social, Educación y Sanidad) frente a la mayor presencia de hombres en el resto de las áreas competenciales.

Gráfico 5.3.3. Evolución de la situación de las mujeres castellano-manchegas alcaldesas de los municipios de Castilla-La Mancha respecto a los hombres desde el 2019 al 2024



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones

Gráfico 5.3.4. Evolución de la situación de las mujeres castellano-manchegas concejales de los municipios de Castilla-La Mancha respecto a los hombres desde el 2019 al 2024



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones

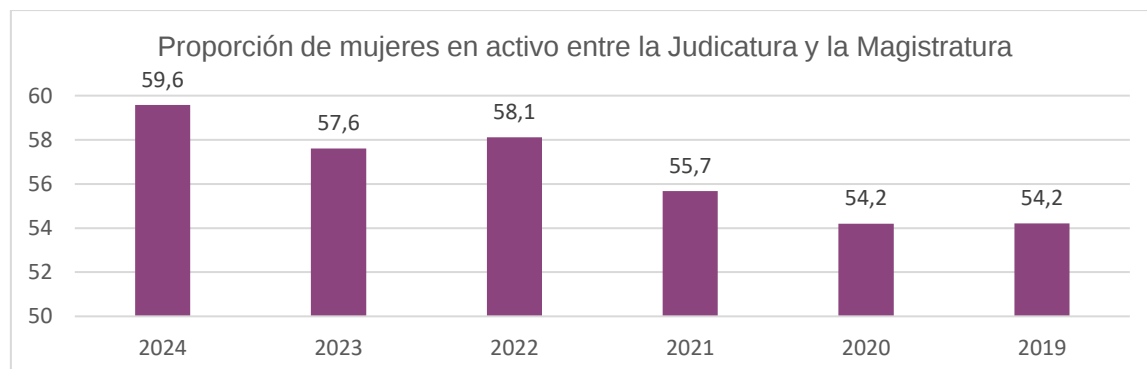
Respecto a los **espacios para la participación de las mujeres en tareas de asesoramiento a través de los consejos y comisiones**, cabe señalar que la Ley del Tercer Sector Social en Castilla-La Mancha, establece la creación de la **Comisión del Diálogo Civil** que tendrán una representación paritaria entre la administración y el tercer sector, así como una participación

equilibrada entre hombres y mujeres. 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 equilibrada¹⁵. Asimismo, se introduce paridad en el **Consejo Regional de Infancia y familia**. Y en la **Mesa regional de Participación infantil** que está compuesta por siete chicas y 8 chicos.

Por su parte, desde la Consejería de Desarrollo Sostenible durante el periodo del II PEICLM habido un desarrollo normativo referido a la paridad o representación equilibrada, en los órganos de decisión, ejecutivos, consultivos y asesores, por ejemplo, entre otros: el **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. El **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. La **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 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.

En lo que respecta al **ámbito judicial y la presencia de mujeres juezas y magistradas**, según los últimos datos para el 2024 hay una representación equilibrada, habiendo una evolución positiva desde el año 2019, habiendo años en los que se aproximaba a la paridad.

Gráfico 5.3.5. Evolución de la tasa de mujeres castellano-manchegas juezas y magistradas (2019-2024)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones

A la vista de estos datos diferentes en la representación de las mujeres en el poder de la política institucional y el poder judicial, cabría considerar en este caso, la extrapolación de la mayor presencia de mujeres estudiantes de Derecho, así como sus trayectorias vitales de inserción laboral en la administración pública mediante oposiciones y en este caso en los organismos del

¹⁵ 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).

poder judicial, ya que en el acceso se garantiza la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Tabla 5.3.1. Evolución de la situación de las mujeres castellano-manchegas respecto a la participación política (2019-2024)

Evolución de indicadores relacionados con la participación política en Castilla-La Mancha		II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024					
		2024	2023	2022	2021	2020 ¹⁶	2019
% Mujeres	Alcaldías	26.8	27.1	24.3	24.6		24.7
% Hombres		73.2	72.9	75.7	75.4		75.3
% Mujeres	Concejalías	43.6	42.3	40.3	40.2		40.2
% Hombres		56.9	57.7	59.7	59.8		59.8
% Mujeres	En el gobierno autonómico	41.7	44.4	40.0	40.0	40.0	40.0
% Hombres		58.3	55.6	60.0	60.0	60.0	60.0
% Mujeres	En el parlamento autonómico	39.4	39.4	42.4	42.4	42.4	45.5
% Hombres		60.6	60.6	57.6	57.6	57.6	54.5
Proporción de mujeres en activo entre la Judicatura y la Magistratura		59.6	57.6	58.1	55.7	54.2	54.2
% Mujeres	Fiscalía en órganos no territoriales y CCAA	71.1	70.2	67.8	68.2	64.7	65.1
% Hombres		28.9	29.8	32.2	31.8	35.3	34.9

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mujeres en Cifras del Instituto de las Mujeres, disponible en Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones

No obstante, en ámbito de la política institucional, con la aplicación de la *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*, posiblemente la fotografía de mujeres y hombres en la administración local cambie para las próximas elecciones. Ya que se modifica el artículo cuarenta y cuatro bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, que recoge lo siguiente, entre otras cosas:

1. *Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.*
2. *La regla anterior se aplicará en el conjunto de las listas, sin separar titulares y suplentes.*
3. *En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer otros sistemas de elaboración de listas siempre que su objetivo sea favorecer la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichas candidaturas.*

Por su parte, en el **ámbito académico de la Universidad de Castilla-La Mancha**, las personas titulares de los cargos que componen el Equipo de Gobierno cumple con una representación

¹⁶ Las casillas sombreadas significan que para ese año no hay datos dado que no hubo elecciones municipales.

equilibrada de mujeres y hombres (42,9% y 57,1%, respectivamente) en relación a la situación de partida del 2019 que en aquel momento el conjunto de vicerrectorados, la secretaría general y la gerencia de la universidad están representados por un 70% de hombres frente a un 30% de mujeres y solamente un 22,5% de los principales titulares responsables de los Centros y Facultades de la UCLM son mujeres¹⁷. Habiendo una situación es más equilibrada en los puestos de responsabilidad de vicedecanato o subdirección.

Tabla 5.3.2. Distribución de mujeres y hombres titulares de los cargos del equipo de gobierno de la Universidad de Castilla-La Mancha

	Hombres	Mujeres	Año de pertenencia
Vicerrector de Economía y Planificación Estratégica	1	0	2020
Vicerrectora de Profesorado y Desarrollo Profesional	0	1	2024
Vicerrector de Política Científica	1	0	2024
Vicerrector de Posgrado y Formación Permanente	1	0	2020
Vicerrector de Estudios, Calidad y Acreditación	1	0	2020
Vicerrectora de Estudiantes y Empleabilidad	0	1	2024
Vicerrector de Cultura, Deporte y Compromiso Social	1	0	2020
Vicerrectora de Innovación, Coordinación y Desarrollo Institucional	0	1	2016
Vicerrector de Política Internacional y Alianzas Globales	1	0	2020
Vicerrectora de Proyección Universitaria	0	1	2024
Vicerrector de Universidad Digital	1	0	2020
Vicerrectora de Sostenibilidad e Infraestructuras	0	1	2020
Secretaría General	0	1	2020
Gerente	1	0	2024
Total	8	6	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCLM, disponible en Equipo de Gobierno

En el ámbito de **audiovisual y de medios de comunicación**, según los datos estadísticos^{18 19} está formada por el Ente Público de Radio Televisión de Castilla-La Mancha y sus sociedades vinculadas, Televisión Autonómica de Castilla-La Mancha y Radio Autonómica de Castilla-La Mancha, para el año 2020 presentaba una distribución de su plantilla del 42,9% de mujeres profesionales de CASTILLA-LA MANCHA MEDIA (en adelante CMM), mientras que para el 2023 era del 43,8%. Además, tanto en el 2020 como en el 2023, la proporción de hombres es mayor en los contratos indefinidos (58,0% y 59,6% respectivamente). Asimismo, la variación porcentual de mujeres con contratos indefinidos en el año 2023 respecto al 2020 ha supuesto un 5,1%, mientras que el caso de los hombres fue del 11,1%.

¹⁷ Para más detalle de la evolución en la composición del consejo de gobierno de la UCLM se puede consultar [Consejo de Gobierno: Miembros del Consejo de Gobierno](#)

¹⁸ [información-organizativa-2020-1.pdf](#)

¹⁹ [2023 Estructura Organizativa_VF.pdf](#)

Tabla 5.3.3. Distribución de la contratación indefinida de mujeres y hombres en la CMM

Contratación indefinida en CMMedia	2020		2023		Variación porcentual
	%	N	%	N	
Hombres	58.0%	211.34%	59.6%	248.92	11.1%
Mujeres	42.0%	160.38	40.4%	168.96	5.1%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la CMM

Asimismo, la composición del equipo directivo desde el 2020 y 2023, a pesar de quien ostenta la Dirección General es una mujer, inmediatamente por debajo de ella en el organigrama, hay 7 direcciones de la CMM que están lideradas por hombres frente a una de las direcciones que la ostenta otra mujer (Contenidos y Programación). Por lo tanto, a pesar de haber una representación equilibrada en el conjunto de la plantilla empleada en la CMM, sin embargo, en los puestos de toma de decisiones de alto nivel hay una brecha de género que pone de manifiesto la lejanía para llegar a la paridad.

En este ámbito y con el fin transmitir una imagen igualitaria y no discriminatoria de las mujeres en los medios de comunicación social de titularidad privada desde el Instituto de la Mujer CLM a través de la Orden de 17 de diciembre de 2020, de la Consejería de Igualdad y Portavoz, se establecen las bases reguladoras del Premio Periodístico Luisa Alberca Lorente por la Igualdad de Género en Castilla-La Mancha. Su denominación pretende rendir un homenaje a Luisa Alberca Lorente, escritora y guionista radiofónica, castellano-manchega nacida en Alcázar de San Juan, que empieza a trabajar en la radio y a desarrollar su obra literaria, publicando su primera novela en 1950. Desde el 2021 a 2024 se han realizado cuatro ediciones del premio, con una cuantía total de 28.500 € y 10 personas premiadas (3 hombres y 7 mujeres).

En cuanto a la **participación de las mujeres en la política no institucional sino en el tejido asociativo a nivel local**, el Instituto de la Mujer es el principal impulsor de las asociaciones de mujeres y entidades que trabajan por la igualdad en la región a través de su participación en los órganos de representación ciudadana que trabajan por la igualdad tanto a nivel autonómico (Consejo Regional de la Mujer) como local (Consejos Locales de la Mujer o de Igualdad). Según sus memorias, se ha dado continuidad a través de la *Resolución de 24/04/2019 del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, se convocaron 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*. En el 2019 fueron 38 las corporaciones locales beneficiarias con un importe total concedido de 22.700,50€ mientras que para el año 2023 han sido 16 entidades y el importe fue de 27.063,18€.

Por otro lado, y según el estudio *“Taxonomía de asociaciones y entidades de mujeres en los municipios de Castilla-La Mancha En lo rural y en lo urbano”*, financiado por el Instituto de la Mujer CLM²⁰ en la región según las estimaciones realizadas, el total de las asociaciones registradas en enero de 2023 era de 30.382, de estas 1.495 son de mujeres y su distribución de por provincias podría ser la siguiente:

²⁰ Proyecto de Investigación de las ayudas a la investigación en el año 2023 convocadas, según Resolución de 12/05/2023 (BOCLM 18/05/23) y concedidas según Resolución de 28/08/2023 (BOCLM 5/9/23) por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha”, disponible en [memoria.taxonomia_asociaciones_mujeres.pdf](#)

Tabla 5.3.4. Distribución del tejido asociativo de mujeres en Castilla-La Mancha 2023

	Nº de Asociaciones de mujeres	Nº total de asociaciones	% asociaciones de mujeres respecto al total de asociaciones a nivel provincial	%asociaciones de mujeres a nivel provincial respecto al total de asociaciones de mujeres en CLM
Albacete	317	5.952	5.3%	21.2%
Ciudad Real	265	6.689	4.0%	17.7%
Cuenca	311	5.125	6.1%	20.8%
Guadalajara	216	4.706	4.6%	14.4%
Toledo	386	7.910	4.9%	25.8%
Total	1.495	30.382	4.9%	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en la Memoria de estudio “Taxonomía de asociaciones y entidades de mujeres en los municipios de Castilla-La Mancha En lo rural y en lo urbano”.

Este estudio ha permitido cuantificar las asociaciones que aparecen en el Registro General de Castilla-La Mancha y de ellas cuáles son asociaciones de mujeres. También dio voz a las mujeres y a profesionales de los Centros de la Mujer, en especial aquellos del ámbito rural, poniendo en valor el impacto que tuvo el COVID-19 en la vida asociativa de las mujeres en tanto en cuanto que puso de manifiesto la brecha digital de género. Por el proceso de envejecimiento y despoblación, muchas de las mujeres que participan activamente en estas asociaciones suelen tener 60 años y más. Esta brecha digital de género y generacional se tradujo en las dificultades para la tramitación administrativa y de gestión de la entidad, sin embargo, supuso una oportunidad para aprender a utilizar los móviles y conectarse por video-llamadas.

Para para garantizar la inclusión digital a toda la población y **aminorar la brecha de digital de género**, durante la vigencia del II PEICLM, a fecha de 31 de octubre de 2024, hay 32.600 personas que han recibido formación **en competencias digitales transversales para la ciudadanía** a través del **“Plan regional de desarrollo de competencias digitales”**. De ellas, más de la mitad de participantes fueran mujeres, con más de 20.600; lo que representa un 63,1% del total.

De 2019 a 2024 la brecha digital de género ha disminuido. Así, por ejemplo, hay un mayor porcentaje de mujeres (1,4 puntos) que de hombres entre la población castellano-manchega que ha utilizado internet en los tres últimos meses y que ha utilizado internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses (1,9 puntos). Sin embargo, persisten algunas diferencias en el mayor porcentaje de hombres que han comprado por internet (1,6 puntos). Entre ellos en estos 5 años hay un incremento porcentual mayor que en el de las mujeres.

Tabla 5.3.5. Distribución porcentual de mujeres y hombres en la utilización de las TIC en Castilla-La Mancha en el año 2019 y 2024

Proporción de mujeres y hombres que utilizan TIC en Castilla-La Mancha								
	2019		2024		Diferencia			
	%Hombres	%Mujeres	%Hombres	%Mujeres	H	M	2019	2024
Utilización de móvil últimos 3 meses	96.7	97.3	99.3	99.5	2.6	2.2	0.6	0.2
Utilización de internet últimos 3 meses	85.0	89.5	95.2	96.6	10.2	7.1	4.5	1.4
Utilización Internet al menos 1 vez por semana en los últimos 3 meses	81.0	85.4	94.3	96.2	13.3	10.8	4.4	1.9
Utilización Internet diariamente (al menos 5 días a la semana)	70.3	75.5	89.9	92.0	19.6	16.5	5.2	2.1
Compras por Internet en los últimos 3 meses	41.8	45.3	54.9	53.3	13.1	8.0	3.5	-1.6

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos de la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2019 y 2024. INE

Cabe señalar la puesta en marcha en el año 2021 de la asociación de mujeres líderes digitales “Women Castilla-La Mancha”, centrada en el apoyo al emprendimiento STEM femenino.

Respecto a la proporción de **mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de organizaciones empresariales en Castilla-La Mancha**, la participación de las mujeres en la toma de decisiones sigue estando sesgada dada la ausencia de referentes. Por ejemplo, según indican los datos del *Informe Gobierno Corporativo Consejo de Cámaras de Comercio de Castilla-La Mancha 2024*, de los cargos de presidencia para ese año solo se da la presencia de una mujer en una Cámara de Comercio provincial, situación que no ha cambiado desde el 2019, ya que para ese año de las 10 personas que formaban parte del pleno del consejo de gobierno 1 de ellas era una mujer.

De la misma manera que en la historia de CECAM (Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha)²¹ no ha habido aun una mujer que obstante la presidencia, a pesar de que exista un comité de igualdad y una comisión de igualdad, según los datos de su *Memoria de actividades 2024*, la presencia de mujeres en los órganos de gobierno es testimonial, ya que en su junta directiva del total de las 22 personas integrantes, solo 2 son mujeres una de ellas ostenta una de las vicepresidencia y otra una vocalía y estos datos no han cambiado sustancialmente desde el año 2019. Señalar que CECAM es miembro de la Comisión de Evaluación del Distintivo de Excelencia en materia de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial, distintivo que se otorga anualmente a varias empresas de Castilla-La Mancha en reconocimiento a las actuaciones emprendidas para la mejora de la igualdad en el seno de sus empresas, dentro de los requisitos establecidos en la orden de convocatoria, por lo que se debería continuar realizando medidas que permitan conseguir esa representación equilibrada o

²¹ [memoria24_CECAM_web.pdf](#)

en ultimo termino paritaria. La brecha de género se puede apreciar con más detalle en la siguiente tabla:

Tabla 5.3.6. Evolución de la situación de las mujeres empresarias en los órganos de gobierno de la CECAM 2024 y 2019

	2024			2019		
	ÓRGANOS DE GOBIERNO					
	Asamblea General			Asamblea General		
	Hombres	Mujeres	%Mujeres	Hombres	Mujeres	%Mujeres
Presidencia	1	0	0%	1	0	0%
Secretaría General	1	0	0%	1	0	0%
Vocalías						
Albacete	16	2	11%	16	2	11%
Ciudad Real	14	4	22%	17	1	6%
Cuenca	15	3	17%	16	2	11%
Guadalajara	13	5	28%	17	1	6%
Toledo	17	1	6%	17	1	6%
Sectoriales	11	1	6%	11	1	6%
	Junta Directiva			Junta Directiva		
Presidenta	1	0	0%	1	0	0%
Vicepresidencia	4	1	20%	3	1	20%
Vocalías	13	1	7%	13	1	7%
Tesorería	1	0	0%	1	0	0%
Secretaría General	1	0	0%	1	0	0%
	Comité ejecutivo			Comité ejecutivo		
Presidencia	1	0	0%	1	0	0%
Vicepresidencia	4	1	20%	3	1	25%
Tesorería	1	0	0%	1	0	0%
Secretaría General	1	0	0%	1	0	0%

Fuente: elaboración propia a partir de las Memorias de Actividades de CECAM, año 2024 y 2019

Por último, y como medida de acción positiva en uno de los ámbitos profesionales donde hay infrarrepresentación de las mujeres y supone una mejora en su acceso ha sido la *Ley 5/2023, de 24 de febrero, por la que se modifica la Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha*”, a partir de la cual se elimina el requisito de poseer estatura mínima para acceder a la policía, lo que posibilita el acceso de un mayor número de mujeres, sin que se vean discriminadas por la altura.

5.3.1. Resumen

Se ha avanzado hacia la paridad en la esfera política autonómica y judicial, mientras que la brecha se mantiene firme en el ámbito local y el poder económico.

Datos Clave y Liderazgo:

- **Gobierno y Parlamento Autonómico:** Existe una **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en el Gobierno Autonómico (41,7% mujeres en 2024) y en las Cortes Regionales (39,4% mujeres en 2024).

- **Poder Judicial:** Se observa una evolución positiva, con una representación equilibrada de mujeres juezas y magistradas, que alcanzan el **59,6%** en 2024.
- **Ámbito Local:** La paridad sigue siendo un reto significativo en las alcaldías, donde los hombres representan el **73,2%** y las mujeres solo el **26,8%** en 2024. En las concejalías la representación es más equilibrada (43,1% mujeres).
- **Educación Superior:** El Equipo de Gobierno de la UCLM alcanzó una representación equilibrada (42,9% mujeres en 2024), mejorando la situación de partida de 2019.
- **Medios de Comunicación (CMM):** Aunque la plantilla está relativamente equilibrada (43,8% mujeres en 2023), la dirección de alto nivel sigue mostrando una **brecha de género**, con solo 1 de 7 direcciones liderada por una mujer, sin contar la Dirección General.
- **Poder Empresarial (CECAM):** La presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la Confederación Regional de Empresarios (CECAM) es **testimonial**, sin cambios sustanciales desde 2019.
- **Brecha Digital:** El **Plan regional de desarrollo de competencias digitales** ha priorizado a las mujeres, con más de 20.600 participantes, lo que representa el **63,1%** del total, ayudando a aminorar la brecha de acceso.

Conclusión: La paridad es casi un hecho en las instituciones autonómicas y judiciales, pero la infrarrepresentación femenina en las alcaldías, las diputaciones y, sobre todo, en los puestos de alta dirección económica y empresarial, demuestra la resistencia del techo de cristal. Por lo tanto, es necesario continuar con actuaciones que incrementen la participación equilibrada en los órganos de decisión, ejecutivos, consultivos y asesores en la Administración y en los ámbitos en los que se produce infrarrepresentación de las mujeres. Es indudable que la autonomía económica es un requisito fundamental para el empoderamiento, pero el empoderamiento de las mujeres necesita también del impulso de otros elementos que habrá que reforzar en los próximos años como son el asociacionismo de mujeres, a través de subvenciones para sus actividades y capacitación en incidencia social y política, el trabajo en red, la participación equilibrada en los espacios de poder y la creación de referentes mediante la visibilización de la participación de las mujeres en los distintos ámbitos. La ruptura de la brecha digital se perfila también como una línea de trabajo estable que hay que seguir manteniendo.

5.4. Eje 5: Educación para la convivencia en igualdad

La fotografía de cuál es la situación y posición de las mujeres en el ámbito educativo muestra que claramente hay una distribución desigual de mujeres y hombres en el conjunto de enseñanzas del sistema educativo (enseñanzas de régimen general y especial y universitarias) tiene un marcado sesgo de género y es el origen de la segregación ocupacional del mercado laboral. Sigue estando presente el currículum oculto en las aulas que refuerza los estereotipos de género a través de la socialización y que influyen en los logros académicos.

El *Informe sobre iniciativas adoptadas para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha* (trienio 2020-2023) emitido por Consejo Escolar de Castilla-La Mancha, pone de manifiesto los siguientes datos del alumnado matriculado en las Enseñanzas de Régimen General no universitario que contemplan la Enseñanza obligatoria (Primaria y Secundaria).

Tabla 5.4.1. Distribución del alumnado matriculado en Enseñanzas de Régimen General para los cursos 2022/23 y 2019/2020

Alumnado matriculado en Enseñanzas de Régimen General					
Situación General en el curso 22/23 y comparativa con el curso 2019/2020					
	Total 19/20	%	Total 22/23	%	Diferencia
Hombres	187.839	51.6%	187.464	51.6%	-0.05%
Mujeres	176.189	48.4%	175.952	48.4%	0.05%
Total	364.028	100.0%	363.416	100.0%	0.00%

Fuente: Informe sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. Trienio 2020-2023.

Para el curso 2022-23 hay una diferencia porcentual de 3,2% de más alumnos matriculados frente a las alumnas. Estos datos tienen relación con los datos de población publicados en el INE del año 2021 donde los hombres entre los 3 y 24 años superan en un 3,45% a las mujeres. Como refiere el Informe anteriormente indicado, el número de mujeres es inferior en todas las etapas, desde Enseñanza Infantil hasta la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Al contrario de lo que ocurre con Bachillerato, la Formación Profesional presencial es elegida mayoritariamente por hombres.

En el caso de los **estudios de Bachillerato** diurnos cabe destacar que lo cursan un 8,8% más de alumnas que alumnos, mientras que en el nocturno la proporción es mayor en el caso de ellos (10,6%). Comparativamente respecto al curso 2019-2020 la presencia de mujeres en Bachillerato en modalidad nocturna ha disminuido del 48,7% al 44,7% en el curso 2022-2023.

En cuanto a la elección de los estudios de chicas y chicos sigue habiendo una segregación por estereotipos de género en sus elecciones, ello se traduce en una posterior segregación ocupacional en la inserción laboral.

Tabla 5.4.2. Distribución del alumnado en Bachillerato diurno según modalidad para los cursos 2019-2020 y 2022-2023

Bachillerato diurno	Modalidad	Curso 2023-2024		Curso 2022-2023	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Artes Escénicas, Música y Danza		0.0%	0.0%	31.1%	68.9%
Artes Plásticas. Diseño e Imagen/Artes		28.1%	72.0%	23.6%	76.4%
Ciencias y Tecnología		50.8%	49.2%	50.2%	49.8%
Humanidades y Ciencias Sociales		40.7%	59.3%	42.1%	57.9%

Fuente: elaboración a partir de los datos del Informe sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. Trienio 2020-2023.

Estos datos apuntan que desde el curso 2019 hasta el 2023, continua la feminización en estudios de Artes, ya que las mujeres representan más del doble que los hombres, de hecho, respecto al curso 2019/20 su presencia de un 28,1% al 23,6%. En la modalidad de Humanidades y Ciencias sociales se ha avanzado hacia un equilibrio entre mujeres y hombres, sin embargo, la proporción sigue siendo mayor en ellas, situación que se invierte en el caso de las Ciencias y Tecnología, donde son los hombres son mayoría.

Por otro lado, en los estudios de **Ciclos Formativos de Grado Superior**, la presencia de los hombres es mayoritaria en todas las modalidades (diurno, nocturno y a distancia). Lo que denota un alto índice de masculinización de la Formación Profesional, ya que ésta ha sido una opción educativa que, tradicionalmente, ha sido elegida por los hombres puesto que el abanico de la oferta educativa estaba relacionado con sectores productivos (industria y tecnología) en los que se produce su mayor inserción y ocupación laboral. Aunque en los últimos años, según ha habido una evolución en la matriculación de hombres en ciclos feminizados sin que se incremente en general el peso de las mujeres en los masculinizados, por lo que no podría hablarse de la reducción del sesgo de género en este ámbito²². Si ahora se atiende a la elección de los estudios según las familias profesionales tanto en el Grado Medio como en Superior, el patrón refleja una clara segregación de género entre el alumnado. Según la tabla 15, en ambos cursos y en el paso de estos 5 años, se observa que son pocas las familias profesionales en las que la presencia de las mujeres sea mayoritaria. Los datos para el curso 2022-23 muestran el peso de las mujeres en Imagen Personal- 94,1%, habiendo un aumento del 15% respecto al curso 2018-2019; el 88,7% en Servicios Socioculturales y a la Comunidad; y el 81,6% en Textil, Confección y Piel, no habiendo matrículas de dicha familia en el curso del 2018-2019. Existen otro tipo de familias profesionales en los que la presencia de las mujeres es testimonial como en Instalación y Mantenimiento o Fabricación mecánica (3,4% y 3,7%, respectivamente), seguido de Mantenimiento de Vehículos (4,2%), Electricidad y Electrónica (5,4%) y Energía y agua (8,9%). En otros casos donde su presencia es escasa, menos del 25% por ejemplo en Madera, Mueble y Corcho o Informática y Comunicaciones (11,1% y 11,3%, respectivamente). En otras donde aparece cierto equilibrio (40/60) Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo; y Mantenimiento y Servicios a la Producción. Entre las mujeres la primera opción es Sanidad (23,6%) con un incremento del 46% respecto al curso 2018-2019 (519 mujeres más). En el caso de los hombres es Informática y Comunicaciones (23,9%). Para ellos la segunda opción es Electricidad y Electrónica (12,3%) en cambio para ellas es Servicios Socioculturales y a la Comunidad (20,3%). Por último, la tercera opción que tiene mayor concentración de mujeres es Administración y Gestión (19,5%) que en caso de ellos es del (9,8%).

A la luz de estos datos, cabría apuntar que la Formación Profesional es una etapa educativa con un claro sesgo de género en cuanto a las elecciones profesionales en la que hay una concentración de mujeres en familias relacionadas con las socialización tradicional de género vinculada con las tareas de cuidados y con los estereotipos de género (sanidad, servicios sociales, imagen personal, textil, etc.), junto a una dispersión de la presencia de hombres en el resto de familias profesionales, aunque concentradas en la industria, la construcción y las nuevas tecnologías. Consecuentemente, esto tendrá implicaciones en la inserción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo, habiendo mayores dificultades de trabajar en ocupaciones masculinizadas, empleos con mayor precariedad laboral y trabajos con menor prestigio social.

²² Aguado Hernández, Juli Antoni; Cano Montero, Francisco Javier y Sánchez Pérez, María José (2020). Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual. Revista de Sociología de la Educación-RASE, 13 (3), 308-327. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.13.3.16583>.

Tabla 5.4.3. Distribución del alumnado en Formación Profesional de Grado Superior según Familias Profesionales para el curso 2022-2023 y curso 2018-2019

Familias profesionales CFGS	Curso 2022-2023							Curso 2018-2019						
	H	M	T	%H	%M	%TH	%TM	H	M	T	%H	%M	%TH	%TM
Actividades agrarias	346	175	521	66.4%	33.6%	3.9%	2.5%	308	122	430	71.6%	28.4%	4.2%	2.0%
Actividades físicas y deportivas	722	214	986	78.3%	21.7%	8.8%	3.1%	252	69	321	78.5%	21.5%	3.5%	1.1%
Administración y gestión	861	1.353	2.214	38.9%	61.1%	9.8%	19.5%	785	1.366	2.151	36.5%	63.5%	10.8%	27.7%
Comercio y marketing	522	542	1.064	49.1%	50.9%	6.0%	7.8%	466	428	894	52.1%	47.9%	6.4%	7.1%
Comunicación, imagen y sonido	238	126	364	65.4%	34.6%	2.7%	1.8%	110	67	177	62.1%	37.9%	1.5%	1.1%
Edificación y Obra civil	148	82	230	64.3%	35.7%	1.7%	1.2%	111	59	170	65.3%	34.7%	1.5%	1.0%
Electricidad y electrónica	1.079	61	1.140	94.6%	5.4%	12.3%	0.9%	1.061	60	1.121	94.6%	5.4%	14.6%	1.0%
Energía y agua	133	13	146	91.1%	8.9%	1.5%	0.2%	54	5	59	91.5%	8.5%	0.7%	0.1%
Fabricación mecánica	155	6	161	96.3%	3.7%	1.8%	0.1%	154	9	163	94.5%	5.5%	2.1%	0.1%
Hostelería y Turismo	331	442	773	42.8%	57.2%	3.8%	6.4%	422	500	922	45.8%	54.2%	5.8%	8.3%
Imagen personal	14	225	239	5.9%	94.1%	0.2%	3.2%	10	195	205	4.9%	95.1%	0.1%	3.2%
Industrias Alimentarias	76	63	139	54.7%	45.3%	0.9%	0.9%	96	76	172	55.8%	44.2%	1.3%	1.3%
Informática y Comunicaciones	2.092	267	2.359	88.7%	11.3%	23.9%	3.8%	1.824	268	2.092	87.2%	12.8%	25.1%	4.5%
Instalación y Mantenimiento	345	12	357	96.6%	3.4%	3.9%	0.2%	334	12	346	96.5%	3.5%	4.6%	0.2%
Madera, Mueble y Corcho	24	3	27	88.9%	11.1%	0.3%	0.0%	17	3	20	85.0%	15.0%	0.2%	0.0%
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados (Automoción)	722	32	754	95.8%	4.2%	8.2%	0.5%	552	21	573	96.3%	3.7%	7.6%	0.3%
Mantenimiento y Servicios a la Producción	54	65	119	45.4%	54.6%	0.6%	0.9%	65	49	144	57.0%	43.0%	0.9%	0.8%
Química	74	134	208	35.6%	64.4%	0.8%	1.9%	106	138	244	43.4%	56.6%	1.5%	2.3%
Sanidad	504	1.642	2.146	23.5%	76.5%	5.8%	23.6%	350	1.123	1.473	23.8%	76.2%	4.8%	18.7%
Seguridad y Medio Ambiente	82	49	131	62.6%	37.4%	0.9%	0.7%	17	19	36	47.2%	52.8%	0.2%	0.3%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	179	1.410	1.589	11.3%	88.7%	2.0%	20.3%	187	1.432	1.619	11.6%	88.4%	2.6%	23.8%
Textil, Confección y Piel	9	40	49	18.4%	81.6%	0.1%	0.6%	0	0	0				
Totales	8.760	6.956	15.716	55.7%	44.3%	100.0%	100.0%	7.281	6.021	13.302	54.7%	45.3%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración a partir de los datos del Informe sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. Trienio 2020-2023. Informe del curso 2018-2019

Al hilo de los datos, es interesante observar en la siguiente tabla la evolución de los cursos de especialización en **Informática y Comunicaciones**, donde las elecciones de estos estudios en chicas y chicos claramente está marcada por la socialización diferencial y de la relación de las jóvenes con las TIC. Cabe entonces la hipótesis de cómo puede influir posteriormente en la brecha de género digital, no tanto en el acceso que se ha reducido con los años sino con su utilización y posterior desempeño profesional en el ámbito de las empresas tecnológicas.

Tabla 5.4.4. Evolución del alumnado en Cursos de Especialización de la Familia Profesional de INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES de la Formación Profesional de Grado Superior en Castilla-La Mancha (2024-2021)

Evolución del Alumnado matriculado de Castilla-La Mancha en Cursos de Especialización de Formación Profesional de Grado Superior											
				Curso 2023-2024		Curso 2022-2023		Curso 2021-2022		Curso 2020-2021 ²³	
Familia profesional de Informática y comunicaciones		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total		199	20	115	12	109	10	57	0		
Ciberseguridad en entornos de las tecnologías de la información		96	3	60	5	43	6	57	0		
Desarrollo de videojuegos y realidad virtual ²⁴		28	9	24	5	27	2				
Fabricación adictiva ²⁵		5	0	0	0	0	0				
Inteligencia Artificial y Big Data ²⁶		70	8	31	2	39	2				
Desarrollo de aplicaciones en lenguaje Python ²⁷		0	0								

Fuente: elaboración a partir de la explotación de datos de EDUCAbase

²³Las casillas sombreadas significan que para esos cursos no existían aun esas especialidades, siendo reguladas en los cursos posteriores.

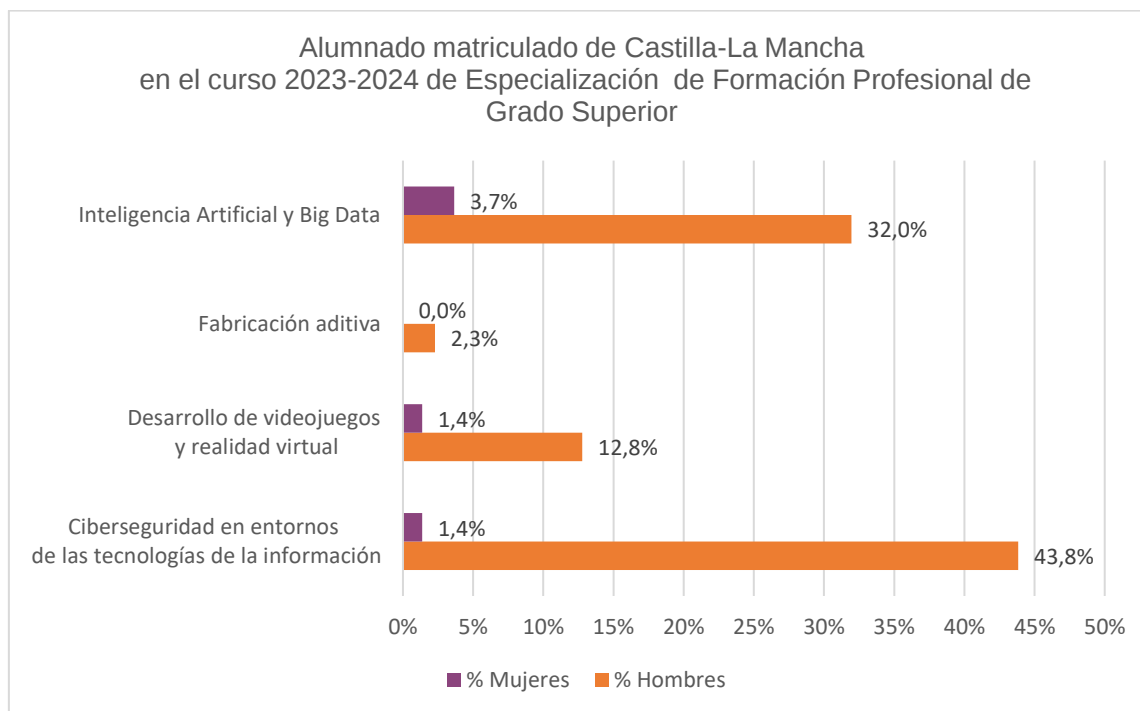
²⁴ Regulado oficialmente por el [Real Decreto 261/2021, de 13 de abril](#)

²⁵ Regulado oficialmente por el [Real Decreto 280/2021, de 20 de abril](#)

²⁶ Regulado oficialmente por el [Real Decreto 279/2021, de 20 de abril](#)

²⁷ Regulado oficialmente por el [Real Decreto 566/2024, de 18 de junio](#)

Gráfico 5.4.1. Distribución porcentual del alumnado de la Familia Profesional de INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES de la Formación Profesional de Grado Superior en Castilla-La Mancha curso 2023-2024



Fuente: elaboración a partir de la explotación de datos de EDUCAbase

En cuanto al alumnado matriculado en **Enseñanzas de Régimen Especial** (artes plásticas y diseño, enseñanzas deportivas, idiomas, danza, música), las mujeres tienen todo el peso en la enseñanza de Danza reglada y Danza no reglada (90,8% y 97,2% respectivamente), durante el curso 2022-2023. Esta es una de las brechas de género más notorias puesto que sólo el 9,2% y el 2,8% respectivamente, corresponde a los hombres matriculados. De otra manera, en las Enseñanzas Deportivas de Grado Medio y de Grado Superior los datos se reproducen a la inversa, ya que hay un 98,7% y 97%, respectivamente de hombres matriculados frente a las 1,3% y 2,7% son mujeres. (Véase tabla 5.4.6)

El porcentaje de número de matrículas en **Educación de Personas Adultas**, durante el curso 2022-2023, es superior en mujeres (63,4%) habiendo un incremento respecto al curso 2018-2019 del 29,3%, lo que supone que hay 4.739 mujeres castellano-manchegas adultas más en el curso 2022-2023, situación que en el caso de los hombres supone un incremento del 9,3%. En este último curso, respecto al tipo de enseñanza, las mujeres representan el 75,4% de Competencias Básicas (lingüística, matemáticas para la vida, digital, etc.) y el 74,4% en Programas de Inserción Laboral. Mientras que los hombres son mayoritarios, pero muy ligeramente, en Pruebas libres para la obtención del título de la ESO y del Bachiller (60/40).

Tabla 5.4.5. Distribución del alumnado en Educación de Personas Adultas curso 2022-2023 y 2018-2019

Educación para personas adultas													
Curso 2022-2023					Curso 2018-2019					Incremento sobre el 18/19			
H	M	T	%H	%M	H	M	T	%H	%M	Var. H		Var. M	
12.062	20.892	32.954	36.6%	63.4%	11.037	16.153	27.190	40.6%	59.4%	9.3%	1.025	29.3%	4.739

Fuente: elaboración a partir de los datos del Informe sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. Trienio 2020-2023. Informe del curso 2018-2019

Respecto al **profesorado de Enseñanzas del Régimen General**, los sesgos de género también se reproducen en las entidades educativas donde hay una distribución desigual por sexos, en estos 5 años se ha mantenido el 70/30 de mujeres y hombres, esta fotografía se puede extrapolar a la propia desigualdad en la posición de mujeres y hombres en la sociedad. Tendencia que no ha variado en una década a la luz de los datos de los informes del Consejo Escolar de CLM, llegando incluso a más del 90% en la educación infantil (Gráfico 12).

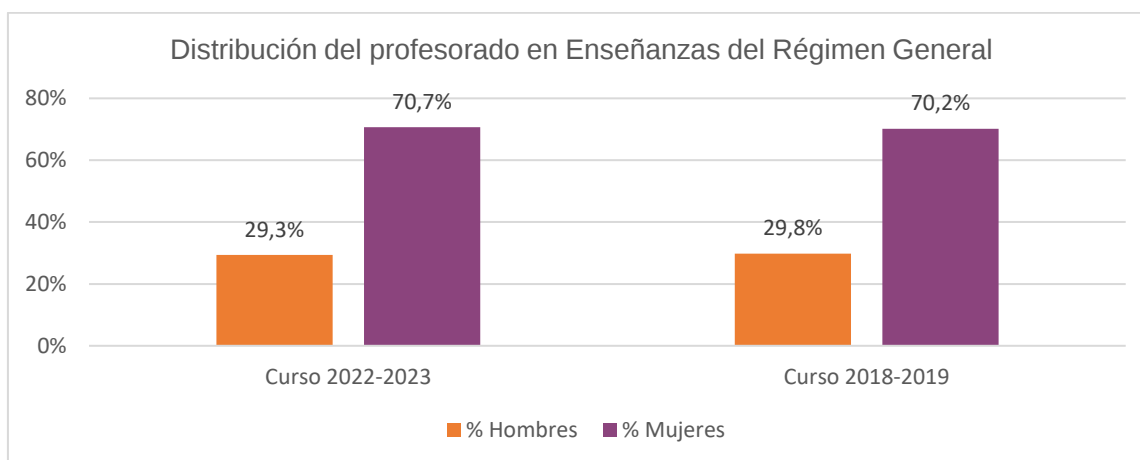
Sin embargo, el **profesorado que imparte enseñanzas en Régimen Especial** hay un peso mayor de hombres que de mujeres. Ellas son mayoría en el profesorado de las escuelas de idiomas, mientras que, en el resto, el porcentaje es mayor el de los profesores (Catedrático Música y Artes Escénicas). El 100% del profesorado que imparte las clases de las enseñanzas de técnicos/as deportivas son hombres.

Tabla 5.4.6. Distribución del alumnado en Enseñanzas de Régimen Especial para el curso 2022-2023 y curso 2018-2019

Enseñanzas	Curso 2022-2023							Curso 2018-2019						
	H	M	T	%H	%M	%TH	%TM	H	M	T	%H	%M	%TH	%TM
CFGM-Artes Plásticas y Diseño	102	150	252	40.5%	59.5%	0.9%	1.0%	121	143	264	45.8%	54.2%	0.9%	0.7%
CFGS-Artes Plásticas y Diseño	231	494	725	31.9%	68.1%	2.1%	3.2%	243	420	663	36.7%	63.3%	1.9%	2.1%
Idiomas	4.073	6.957	11.030	36.9%	63.1%	37.2%	44.6%	5.072	9.182	14.254	35.6%	64.4%	39.6%	46.2%
Danza reglada	33	327	360	9.2%	90.8%	0.3%	2.1%	36	377	413	8.7%	91.3%	0.3%	1.9%
Música reglada	2.044	2.204	4.248	48.1%	51.9%	18.7%	14.1%	2.076	2.353	4.429	46.9%	53.1%	16.2%	11.8%
Danza no reglada	28	978	1006	2.8%	97.2%	0.3%	6.3%	155	2.040	2.195	7.1%	92.9%	1.2%	10.3%
Música no reglada	4.281	4.381	8.662	49.4%	50.6%	39.1%	28.1%	4.934	5.276	10.210	48.3%	51.7%	38.5%	26.5%
Enseñanzas superiores de Grado en Diseño	41	98	139	29.5%	70.5%	0.4%	0.6%	50	79	129	38.8%	61.2%	0.4%	0.4%
Enseñanzas Deportivas G.M.	74	1	75	98.7%	1.3%	0.7%	0.0%	111	12	124	89.5%	10.5%	0.9%	0.1%
Enseñanzas Deportivas G.S.	36	1	37	97.3%	2.7%	0.3%	0.0%	19	0	19	100%	0.0%	0.1%	0.0%
Total	10.943	15.591	26.534	41.2%	58.8%	100%	100%	12.817	19.883	32.700	39.2%	60.8%	100%	100%

Fuente: elaboración a partir de los datos del Informe sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. Trienio 2020-2023. Informe del curso 2018-2019

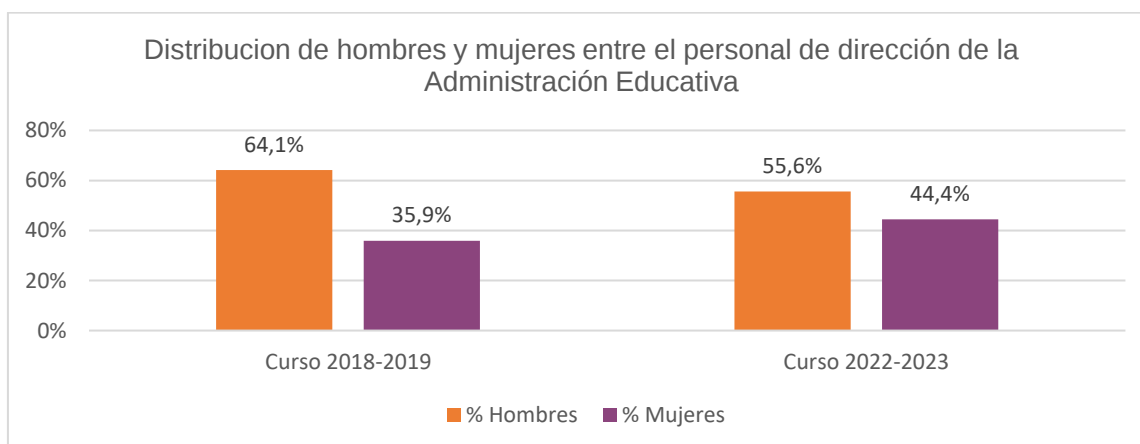
Gráfico 5.4.2. Distribución del profesorado en Enseñanzas del Régimen General curso 2022-2023 y 2018-2019



Fuente: elaboración a partir de los datos del Informe sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. Trienio 2020-2023. Informe del curso 2018-2019

Si se atiende ahora a la distribución de mujeres y hombres en los **puestos dirección de la propia Administración Educativa**, se produce una segregación ocupacional vertical, en la que a pesar de que las mujeres tienen mayor peso entre el profesorado de los centros educativos así como en la dirección de éstos, sin embargo, son los hombres los que suponen el 64,1% del personal de Dirección Administración Educativa en el curso 2018-2019, tendencia que ha permanecido así desde el curso 2015-2016, no obstante, para el curso 2022-2023 hay un pequeño incremento de las mujeres que pasan del 35,9% al 44,4%,

Gráfico 5.4.3. Distribución en la dirección de la Administración Educativa curso 2022-2023 y 2018-2019



Fuente: elaboración a partir de los datos del Informe sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. Trienio 2020-2023

En el **ámbito universitario**, y según el Informe de universidades españolas por Comunidades Autónomas (2020 y 2024) ²⁸. En el curso 2018-2019 las mujeres en la UCLM representaban el 54,9 % de las matrículas de la Universidad (grado, máster oficial y doctorado) porcentaje que se

²⁸ La Fundación CYD (Conocimiento y Desarrollo) reúne en sus informes anuales los rasgos básicos del sistema universitario español. Realizando una descripción por Comunidades Autónomas. Disponible en: <https://www.fundacioncyd.org/wp-content/uploads/2021/04/J-CASTILLA-LA-MANCHA.pdf> y https://www.fundacioncyd.org/wp-content/uploads/2024/06/Castilla-La-Mancha_24.pdf

incrementa a 56,4% para el curso 2021-2022. Sin embargo, existe una representación diferencial que se traduce en una segregación horizontal al concentrar a las mujeres en mayores proporciones en estudios tradicionalmente feminizados, como son los pertenecientes al ámbito de las Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud y vinculadas al ámbito de los cuidados, frente a una infrarrepresentación femenina en los estudios de Arquitecturas e Ingenierías, ámbitos, por otro lado, vinculados a rasgos estereotipados masculinos y profesiones más prestigiadas socialmente. Sin variaciones sustanciales en estos cinco años, en el curso 2022-2023 en los estudios de Grado existe una mayor concentración de mujeres en la Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, habiendo un promedio entre todas sus Titulaciones del 60,4%²⁹, un promedio de 75,3% en Ciencias de la Salud, frente a la mayor presencia de hombres en estudios de Arquitectura e Ingenierías, donde ellas de promedio en todas sus titulaciones representan el 32,8% del alumnado de la UCLM. Titulaciones en las que no llegan a representar el 25% del alumnado: son el 15,3% de las matrículas de la titulación de Graduada en Ingeniería Informática o el 16,4% en Ingeniería Mecánica, 19% en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación o Ingeniería Eléctrica, el 21,2% Ingeniería Electrónica Industrial y Automática, y el 24,2% Ingeniería Aeroespacial. Siendo Biotecnología la única titulación en la que las mujeres representan el 57,8% y Arquitectura con el 56%. En la rama de Ciencias tienen mayor peso en Bioquímica (68,3%). Respecto a los Masters, el patrón de género se reproduce de la misma manera, también entre el personal docente e investigador (PDI). Para el curso 2018-2019 las mujeres eran el 42% del PDI, incremento a 43,7% en el curso 2021-2022. Sin embargo, por ramas de enseñanza vuelve a reproducirse el patrón de género, donde las mujeres como PDI tienen una presencia especialmente reducida en Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias. Ante esta situación desde la UCLM se puso en marcha desde el 2018 hasta la actualidad el proyecto **Mujeres Ingeniosas**³⁰ con el fin de aumentar las vocaciones de niñas y adolescentes en las carreras de ingeniería, a través de formación, jornadas, exposiciones³¹, etc., visibilizando a mujeres referentes del sector.

Al hilo de esto último, cabe señalar que en periodo del II PEICLM, en concreto, en el 2022 se llevó a cabo una investigación financiada por el Instituto de la Mujer CLM para conocer la brecha de género en el ámbito de las carreras STEM³² de la UCLM³³ pone en valor una de las iniciativas liderada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de Castilla-La Mancha a través del Centro Regional de Formación del Profesorado (CRFP) denominada de *Formación en*

²⁹ Según Estadística de estudiantes. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Estudiantes.html>

³⁰ Disponible en: <https://mujeresingeniosas.es/proyecto-mujeres-ingeniosas/> es un proyecto de la Universidad de Castilla-La Mancha en el que participa personal docente e investigador de la ETS de Ingeniería Industrial de Ciudad Real (ETSII), Escuela de Ingeniería Industrial y Aeroespacial de Toledo (EIIA), Escuela Superior de Informática de Ciudad Real (ESI), Facultad de Educación de Ciudad Real, Facultad de Educación de Toledo, Escuela Politécnica de Cuenca, Escuela de Ingeniería Minera e Industrial de Almadén (EIMIA), Instituto de Investigaciones Energéticas y Aplicaciones Industriales (INEI) de Ciudad Real, Facultad de Educación Universidad de Burgos. Además de la colaboración de IES y Colegios de primaria de Castilla-La Mancha, Delegación de Educación, Cultura y Deportes de Ciudad Real, Colegio de Ingenieros Industriales de Madrid, sede en Ciudad Real (COIMM-Ciudad Real) e ingenieras de la región y el Centro de la Mujer dependiente de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Real.

³¹ <https://www.uclm.es/es/ciudad-real/Eimia/Noticias-Destacadas/EXPOSICIONMUJERES>

³² Es un acrónimo de los términos Science, Technology, Engineering y Mathematics (en inglés, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) que se utiliza para hacer referencia a las personas que estudian y trabajan en estas áreas.

³³ 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. Disponible en:

https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20230419/10-analisis_de_la_brecha_de_genero_en_las_carreras_stem_de_la_uclm.pdf

*Competencias STEAM-Plus*³⁴. Según recoge el estudio, esta iniciativa comenzó 15 centros y para el curso 2022-2023 la cifra de casi 300 centros educativos, contando con más de 4.000 docentes y más de 45.000 alumnado.

Otro de los resultados con un impacto positivo que ha habido en este periodo fue la publicación *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*, ya que incorpora entre los criterios de evaluación de los proyectos acciones positivas, en el sexo de IP y en la representación de las mujeres en los equipos. Esto se materializa en un punto adicional cuando en la Investigadora Principal sea mujer y dos puntos adicionales si en la solicitud al menos el 40% del total integrantes del equipo de investigación sean mujeres.

Por último, durante estos 6 años del II PEICLM, se ha desarrollado **iniciativas para favorecer una educación en igualdad**, principalmente de sensibilización en **prevención de la violencia de género** a la comunidad educativa a través de distintas actividades y programas. Reseñable la continuidad desde el 2021-2024 de la campaña “Construyendo muros contra la Violencia de Género” se lanzó con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, el 25 de noviembre.

5.4.1. Resumen

La situación educativa, si bien muestra una reducción de brechas en la permanencia y titulación, revela una profunda segregación vocacional que influye directamente en la futura segregación laboral.

Datos Clave y Segregación:

- **Logros Generales:** El abandono educativo temprano se redujo. En la Educación de Personas Adultas, las mujeres son mayoría (63,4%) en 2022-2023, con un incremento del 29,3% respecto a 2018-2019.
- **Segregación Vocacional (FP):** La Formación Profesional (FP) está altamente **masculinizada**. Las mujeres se concentran en Servicios Socioculturales (88,7%) e Imagen Personal (94,1%), mientras que su presencia es testimonial en Fabricación Mecánica (3,7%) e Instalación y Mantenimiento (3,4%).
- **Segregación Universitaria (STEM):** En la UCLM, las mujeres están infrarrepresentadas en Arquitecturas e Ingenierías, donde representan, de promedio, solo el **32,8%** del alumnado de Grado. En Ingeniería Informática, solo son el 15,3%.
- **Profesorado:** El profesorado de Enseñanzas de Régimen General mantiene una distribución desigual histórica (alrededor del **70% mujeres / 30% hombres**).
- **Acciones Coeducativas:** El Plan ha impulsado la continuidad de la campaña “Construyendo muros contra la Violencia de Género”. Además, iniciativas como la

³⁴ <https://www.educa.jccm.es/profesorado/es/crfp/proyecto-formacion-competencias-steam>

Formación en Competencias **STEAM-Plus** han llegado a casi 300 centros educativos, buscando fomentar vocaciones femeninas en áreas técnicas.

Conclusión: A pesar de los esfuerzos por fomentar la igualdad y la reducción de las tasas de abandono, la segregación de género en la elección vocacional (FP y carreras STEM) sigue siendo la brecha más estructural y el origen de la futura desigualdad en el mercado laboral.

5.5. Eje 6: Calidad de vida y salud

La introducción de la perspectiva de género en el análisis de la salud implica conocer cómo los roles familiares, la situación laboral y la clase social, pueden explicar el porqué de las diferencias y desigualdades en mujeres y hombres, y por consiguiente que éstas no pueden ser explicadas únicamente a las diferencias biológicas sino que para estudiar los determinantes que pueden justificar esas diferencias y desigualdades se deben considerar factores sociales y psicológicos que afectan desigualmente a hombres y mujeres. Por ejemplo, la violencia contra las mujeres, en sus múltiples manifestaciones, tiene efectos en la salud directos, tales como somatizaciones y problemáticas psicológicas (trastornos cardiovasculares, gastrointestinales, fibromialgia, depresiones, trastornos disociativos, etc.). Por lo tanto, aplicar esta perspectiva es fundamental para evidenciar los factores explicativos que pueden determinar el desarrollo de enfermedades, debidas a condiciones y patrones de vida que determinan la salud y la calidad de vida de mujeres y hombres. Así, aunque la **esperanza de vida** de las mujeres en Castilla-La Mancha, en promedio, es de 4,9 años superior a la de los hombres, sin embargo, esta diferencia se acorta cuando se contemplan los años de vida saludable de las mujeres castellano- manchegas. De hecho, la diferencia entre ambos indicadores en los hombres es menor que en las mujeres. Por lo que hay que considerar que tener una esperanza de vida mayor no significa vivir mejor.

Tabla 5.5.1. Esperanza de vida y años de vida saludable al nacer en Castilla-La Mancha (2019 y 2024)

	Esperanza de vida al nacer en Castilla-La Mancha		Años de vida saludable al nacer en Castilla-La Mancha	
	2024	2019	2023	2019
Hombres	81.4	81.2	79.3	79.7
Mujeres	86.3	86.0	83.0	83.3
Diferencia	4.9	4.9	3.7	3.6

*datos del último año disponible en los indicadores clave del SNS

Fuente: elaboración propia a partir de los datos INE y del INCLASNS

Además, son los hombres quienes tienen una mejor autopercepción de un estado de salud bueno y muy bueno con una diferencia respecto a las mujeres de 2,2%, 9,7% y 7,7% (respectivamente para el 2023, 2020 y 2017)³⁵. Ellas tienen una percepción más negativa sobre su estado de salud y sobre su calidad de vida.

³⁵ Nota: se muestran los datos según los últimos años disponibles del INCLASNS

Tabla 5.5.2. Autopercepción del estado de salud en Castilla-La Mancha

% Población castellano-manchega con valoración positiva de su estado de salud			
	2023	2020	2017
Hombres	73.9%	79.7%	76.7%
Mujeres	71.7%	70.0%	68.9%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Indicadores clave del SNS

Según los últimos datos de la Encuesta de Salud de España (ESdE) 2023, las mujeres castellano-manchegas refieren percibir mayores **problemas de salud crónicos** (59,46%). Además de las 33 enfermedades o problemas de salud por los que inquiere la ESdE, la artrosis (excluyendo artritis) (22,0%), la tensión alta (18,7%), colesterol alto (17,2%), el dolor de espalda crónico lumbar (15,7%), junto con la migraña o dolor de cabeza frecuente (14,4%) son las cinco afecciones más prevalentes en las mujeres. La prevalencia de las enfermedades crónicas en los hombres es menor en todas siendo la primera de ellas la tensión alta con un 21,0% y le sigue el colesterol alto (18,4%). Es interesante observar otro tipo de afecciones en el que hay claras diferencias por sexo, por ejemplo, las migrañas o dolores de cabeza donde hay una diferencia de 7,8 puntos porcentuales de mujeres frente a los hombres. También en el caso de las varices en las piernas (12,5% de mujeres y 5,7% hombres respectivamente). Respecto a la **salud mental** de las mujeres castellano-manchegas la prevalencia de la **depresión** es del 9,4% frente al 2,9% de los hombres, asimismo en el caso de la **ansiedad crónica** es del 8% en mujeres y 4,6% en hombres (véase tabla 26) Hay un 5,7% de mujeres que refieren estar gravemente limitadas para las actividades de la vida cotidiana, además el 20% de mujeres afirman padecer dolor moderado frente al 15,4% de los hombres, y como ese dolor les interfiere bastante en las actividades cotidianas en un 9,63% a ellas mientras que a ellos es del 4,35%.

Tabla 5.5.3. Prevalencia de las enfermedades crónicas o de larga evolución padecidas en los últimos 12 meses y diagnosticadas en población adulta en Castilla-La Mancha. 2023

%Población de 15 y más años castellano-manchega que tiene problemas o enfermedades crónicas o de larga evolución padecidas en los últimos 12 meses y diagnosticadas medicamente		
Enfermedades Crónicas	Hombres	Mujeres
Tensión alta	21.0	18.7
Infarto de miocardio	1.7	0.1
Angina de pecho, enfermedad coronaria	1.9	0.1
Otras enfermedades de corazón	3.6	3.7
Varices en las piernas	5.7	12.5
Artrosis (excluyendo artritis)	10.5	22.0
Dolor de espalda crónico (cervical)	8.3	13.4
Dolor de espalda crónico (lumbar)	15.2	15.7
Alergia crónica, como rinitis, conjuntivitis o dermatitis alérgica, alergia alimentaria o de otro tipo (asma alérgica excluida)	14.0	13.8
Asma (incluida asma alérgica)	7.3	8.6
Bronquitis crónica, enfisema, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC)	2.2	2.2
Diabetes	10.5	6.1
Úlcera de estómago o duodeno	1.3	2.1
Incontinencia urinaria o problemas de control de orina	3.6	6.9
Colesterol alto	18.4	17.2
Cataratas	4.1	5.5
Problemas crónicos de piel	7.0	5.4
Estreñimiento crónico	1.8	5.5
Cirrosis, disfunción hepática	0.6	0.1
Alzheimer y otras demencias	0.8	0.6
Depresión	2.9	9.4
Ansiedad crónica	4.6	8.0
Otros problemas mentales	1.3	2.1
Ictus (embolia, infarto cerebral, hemorragia cerebral)	0.7	0.4
Migraña o dolor de cabeza frecuente	6.6	14.4
Hemorroides	4.4	6.9
Tumores malignos	1.5	1.9
Osteoporosis	1.4	5.9
Problemas de tiroides	1.5	9.0
Problemas de riñón	3.0	2.8
Problemas de próstata (solo hombres)	6.1	-
Problemas del periodo menopáusico (solo mujeres)	-	6.3
Lesiones o defectos permanentes causados por un accidente	4.2	1.8

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de España.2023. MS - INE

En relación a la **incidencia del cáncer de mama** en Castilla-La Mancha en estos cinco años ha incrementado el número de casos detectados en 100 casos más por 100.000 mujeres castellano-manchegas.

Tabla 5.5.4. Incidencia del cáncer de mama en mujeres castellano-manchegas (2019-2024)

Evolución en la incidencia de Cáncer de mama. Nuevos casos por 100.000 mujeres castellano-manchegas						
Año	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tasa	137	139	139	140	141	142
Total	1.390	1.415	1.424	1.438	1.466	1.490

Fuente: elaboración a partir de los datos del Observatorio de la AECC

Tabla 5.5.5. Evolución de las mamografías realizadas con la frecuencia recomendada en Castilla-La Mancha

Porcentaje de mujeres de 50 a 69 años con mamografía realizada con la frecuencia recomendada en Castilla-La Mancha			
Año	2017	2020	2023
%	82.9%	77.1%	80.0%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Indicadores clave del SNS

Por otro lado, en relación al **consumo de medicamentos**, la proporción de mujeres es mayor a la de los hombres castellano-manchegos, ya que hay un 60,2% de mujeres que los consumen mediante receta frente al 49,2 % de los hombres. Hay un claro patrón de género asociado al dolor crónico de las mujeres en el que son ellas quienes consumen en mayor medida medicamentos para el dolor (44,5%) frente al 29,3% en el caso de los hombres.

Tabla 5.5.6. Consumo de medicamentos en las últimas 2 semanas según haya sido recetado o no en población adulta en Castilla-La Mancha. 2023

% Población de 15 años y más castellano-manchega que consume medicamentos en las últimas dos semanas según haya sido recetado o no				
2023	Solo recetado	Solo no recetado	Recetado y no recetado	No ha consumido medicamentos
Hombres	49.2	7.2	5.0	38.6
Mujeres	60.2	8.3	5.5	26.0

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de España. 2023. MS – INE

Tabla 5.5.7. Distribución porcentual del tipo de medicamentos que consumen mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. 2023

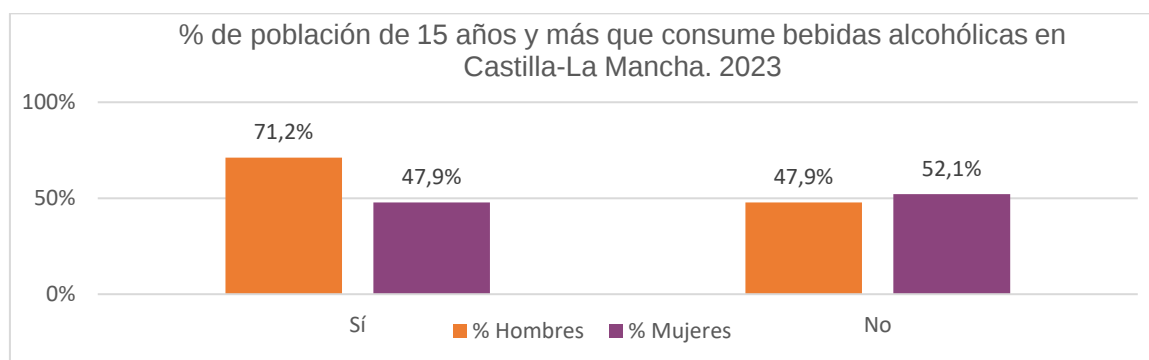
% del tipo de medicamentos que consumen mujeres y hombres en Castilla-La Mancha en las dos últimas semanas. 2023		
Medicamentos	Hombres	Mujeres
Medicinas para el catarro, gripe, garganta, bronquios	13.3	13.0
Medicinas para el dolor	29.3	44.5.
Medicinas para bajar la fiebre	4.0	4.6
Reconstituyentes (vitaminas, minerales, tónicos)	5.5	9.4
Laxantes	1.4	2.9
Antibióticos	6.2	7.5
Tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir	9.2	12.8
Medicamentos para la alergia	4.2	5.9
Medicinas para el reuma	1.3	5.8
Medicinas para el corazón	5.4	3.9
Medicinas para la tensión arterial	23.5	17.9
Medicinas para el estómago y/o alteraciones digestivas	10.2	12.4
Antidepresivos, estimulantes	3.6	8.6
Píldoras para no quedar embarazada	-	3.9
Hormonas para la menopausia	-	0.3
Medicamentos para colesterol	16.1	15.0
Medicamentos para la diabetes	8.6	4.9
Medicamentos para el tiroides	1.0	6.7
Otros medicamentos	11.8	12.8

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de España. 2023. MS – INE

Igualmente, hay una mayor proporción de mujeres que consumen tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir, así como antidepresivos, estimulantes.

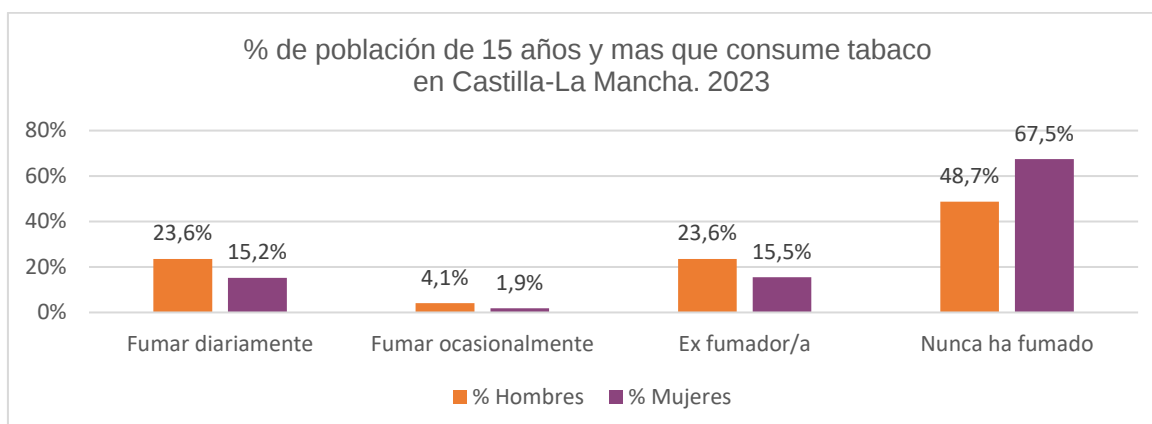
Por su parte, en el **consumo de alcohol y tabaco** el patrón de género se invierte y los datos reflejan un mayor consumo en el caso de los hombres (71,2%) frente al 47,9% de mujeres. En el consumo del tabaco hay un 23,6% de hombres fuman diariamente mientras que en las mujeres la proporción es del 15,2%.

Gráfico 5.5.1. Distribución porcentual de población de 15 años y más que consume bebidas alcohólicas en Castilla-La Mancha. 2023



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de España. 2023. MS - INE

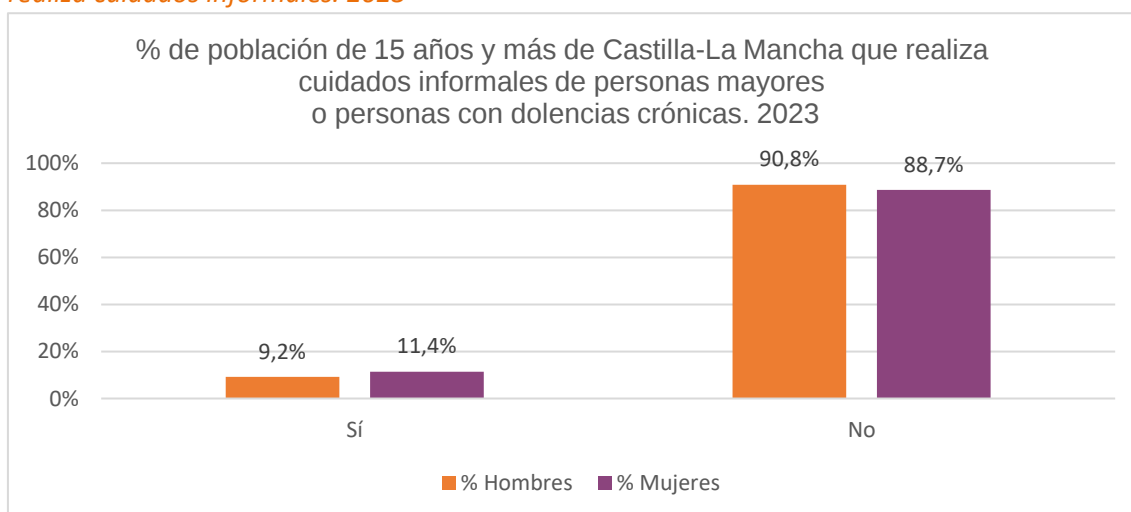
Gráfico 5.5.2. Distribución porcentual de población de 15 años y más que tabaco en Castilla-La Mancha. 2023



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de España. 2023. MS - INE

Según los datos del Observatorio de la Asociación Española Contra el Cáncer³⁶, el consumo habitual de alcohol para el año 2019 en hombres era del 56,2% cifra que ha descendido en 2024 al 45,9%, sin embargo, sigue siendo un claro factor de riesgo para la salud masculina. Para las mujeres los factores de riesgo para la salud están relacionados con la mayor presión sociocultural que se ejerce sobre sus cuerpos que puede derivar, entre otras consecuencias, en trastornos alimenticios de distinta gravedad y con su rol de cuidadora. Aquellas que han asumido el cuidado de personas dependientes presentan cuadros de depresión, estrés, ansiedad, agotamiento, además de las consecuencias que tiene para su calidad de vida la ausencia de tiempo para sí mismas.

Gráfico 5.5.3. Distribución porcentual de población de 15 años y más de Castilla-La Mancha que realiza cuidados informales. 2023



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de España. 2023. MS - INE

³⁶ <https://observatorio.contraelcancer.es/explora/factores-de-riesgo>

Tabla 5.5.8. Evolución de Índice de dependencia en Castilla-La Mancha

Índice de dependencia en Castilla-La Mancha					
2019	2020	2021	2022	2023	2024
54.0	53.8	53.2	53.2	53.1	53.3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Indicadores clave del SNS

En Castilla-La Mancha, a 31 de diciembre de 2024³⁷, se habían presentado un total de 98.880 **solicitudes de dependencia**, de éstas 59.649 corresponden a mujeres, es decir, que las mujeres presentan el doble de solicitudes que los hombres. Habiendo un 62% de solicitudes de mujeres y un 38% de solicitudes de hombres (cifras que no han variado desde 2022- informe publicado³⁸. Hay un total de 53.461 mujeres y 25.066 hombres que son usuarios de la **teleasistencia**.

Por su parte, 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, mayoritariamente relacionado con el Alzheimer o el Parkinson. En este colectivo el número de mujeres supera ampliamente al de los hombres. Entre los años 2019 y 2024, el número de entidades participantes ha pasado de 14 a 45. A su vez, casi se triplicó el total de personas usuarias, de 3990 en 2019 a 10434 en 2024(aproximadamente un 70% eran mujeres).

Tabla 5.5.9. Convocatorias de subvenciones a entidades sociales para la atención integral de personas mayores

Año	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Número de entidades	14	19	40	50	45	45
Número de personas usuarias	3.990	4.646	3.474	9.197	9.406	10.434
Mujeres mayores atendidas	2.699	2.829	3.177	6.362	6.441	7.161
Hombres mayores atendidos	1.351	1.820	996	2.835	2.965	3.273

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.

Por otro lado, en cuanto al programa de Servicios Sociales Básicos, en el año 2022 fueron atendidas 65% de mujeres del total de la población beneficiaria. Únicamente, en el ámbito del sinhogarismo, las personas mayormente atendidas son hombres, pese a que cada vez hay más mujeres en esta situación.

También para en el período de ejecución del II PEICLM 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

³⁷ Informe disponible en: https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20250219/informe_a_31_de_diciembre_de_2024_dependencia_clm.pdf

³⁸ https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20230117/informe_a_31_de_diciembre_de_2022_dependencia_clm.pdf

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 lo que representa más de un 80% del total de las intervenciones realizadas.

Por último, 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. La **actividad física y la práctica deportiva** son ámbitos en los que la socialización de género sigue marcando las pautas de mujeres y hombres. Así para el 2023, la prevalencia del sedentarismo era del 45,5% en mujeres de Castilla la Mancha frente al 36,2,1% de los hombres.

Tabla 5.5.10. Prevalencia de sedentarismo en población adulta en Castilla-La Mancha (%)

Evolución de la Prevalencia de sedentarismo en población adulta en Castilla-La Mancha (%)			
Año	2017	2020	2023
Hombres	39.5	35.0	36.2
Mujeres	48.5	44.0	45.5

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de España.2023. MS - INE

Tabla 5.5.11. Frecuencia en la dedicación a actividad física orientada al fortalecimiento de los músculos población adulta en Castilla-La Mancha (%)

Número de días por semana dedicadas a actividades específicamente orientadas al fortalecimiento de los músculos durante el tiempo de ocio en Castilla-La Mancha. 2023		
Nº de días por semana	Hombres	Mujeres
Ninguno	66.21	75.16
1 o 2 días a la semana	7.46	8.53
3 o 4 días a la semana	12.76	7.81
5 o 6 días a la semana	7.00	4.14
7 días a la semana	6.58	4.37

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de España.2023. MS - INE

En el caso de la práctica deportiva de niñas y niños, además de la segregación de género en relación con los deportes que practican unas y otros, un reciente estudio ha concluido que las niñas practican menos deporte que los niños en su tiempo libre. En el año 2022, se puso en marcha el Plan de Calidad para el Deporte en Edad Escolar de Castilla-La Mancha, actualizándose en el año 2024³⁹.

Un resultado con un impacto positivo en el ámbito del deporte, fue creación de la **Mesa de Igualdad de Género en el Deporte** en el año 2021, 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

³⁹ Disponible en: <https://deportes.castillalamancha.es/deporte-en-edad-escolar/plan-de-calidad-para-el-deporte-en-edad-escolar>

género en los órganos de gestión; y fomentar la participación de las mujeres en todos los niveles y estamentos deportivos, todo ello en un entorno deportivo libre de violencia sexual.

Asimismo, en este ámbito se cuenta con el **Observatorio de la Actividad Física de Castilla-La Mancha (OBAFI)** es un proyecto compartido entre la Dirección General de Juventud y Deportes de la JCCM y la UCLM, que pretende constituir una herramienta de utilidad pública para conocer los hábitos físico-deportivos y la condición física relacionada con la salud de los y las escolares castellano-manchegos.⁴⁰

5.5.1. Resumen

El análisis del contexto sanitario muestra una paradoja: las mujeres viven más años, pero con peor calidad de vida percibida y una mayor prevalencia de problemas crónicos y de salud mental.

Datos Clave y Morbilidad diferencial:

- **Longevidad y Calidad de Vida:** Aunque las mujeres tienen una esperanza de vida de 4,9 años más que los hombres, esta diferencia se acorta en años de vida saludable.
- **Peor Autopercepción de Salud:** Las mujeres tienen una percepción más negativa de su estado de salud; la autopercepción de salud "bueno y muy bueno" es inferior en mujeres (71,7% en 2023) que en hombres (73,9% en 2023).
- **Feminización de enfermedades crónicas y de la salud mental:** Las mujeres refieren mayor prevalencia de problemas de salud crónicos (59,46%). La prevalencia de la depresión (9,4% en mujeres vs. 2,9% en hombres) y la ansiedad crónica (8% en mujeres vs. 4,6% en hombres) es notablemente más alta.
- **Cuidados Informales:** Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de los cuidados informales a personas mayores o con dolencias crónicas.
- **Consumo de Fármacos:** La proporción de mujeres que consumen medicamentos con receta (60,2%) es superior a la de los hombres (49,2%). Hay un claro patrón de género asociado al dolor crónico, ya que las mujeres consumen en mayor medida medicamentos para el dolor (44,5%) y para la ansiedad/depresión.
- **Prevención:** Más del 80% de las mujeres de 50 a 69 años fueron exploradas por el Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM).

Conclusión: La feminización de las enfermedades crónicas, el dolor y los trastornos de salud mental, junto con la desproporcionada carga de los cuidados, evidencia que la salud de las mujeres se ve afectada negativamente por los determinantes sociales de género, requiriendo un enfoque más integral.

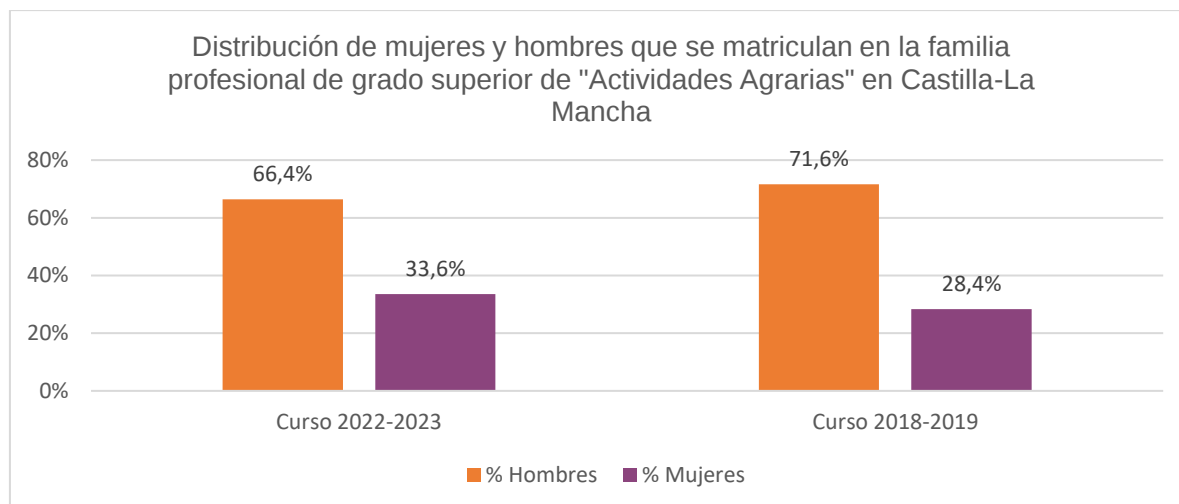
5.6. Eje 7: Igualdad de oportunidades en el medio rural

El II PEICLM ha impactado positivamente en la vida de mujeres que viven en el medio rural de Castilla-La Mancha, puesto que una vez, con la aprobación del Estatuto de las Mujeres Rurales, pionero a nivel nacional, que obliga a contar con un 40% de mujeres en los órganos de dirección de las organizaciones agrarias.

⁴⁰ <https://obafi.es/#hfd>

Una foto de las estudiantes de actividades agrarias hace visible la menor presencia de las mujeres en la profesión (33,6%) para el curso 2022-2023, si bien es cierto que se ha incrementado con respecto al curso 2018-2019 que era del 28,4%.

Gráfico 5.6.1. Distribución de mujeres y hombres que se matriculan en la familia profesional de grado superior de "Actividades Agrarias" en Castilla-La Mancha



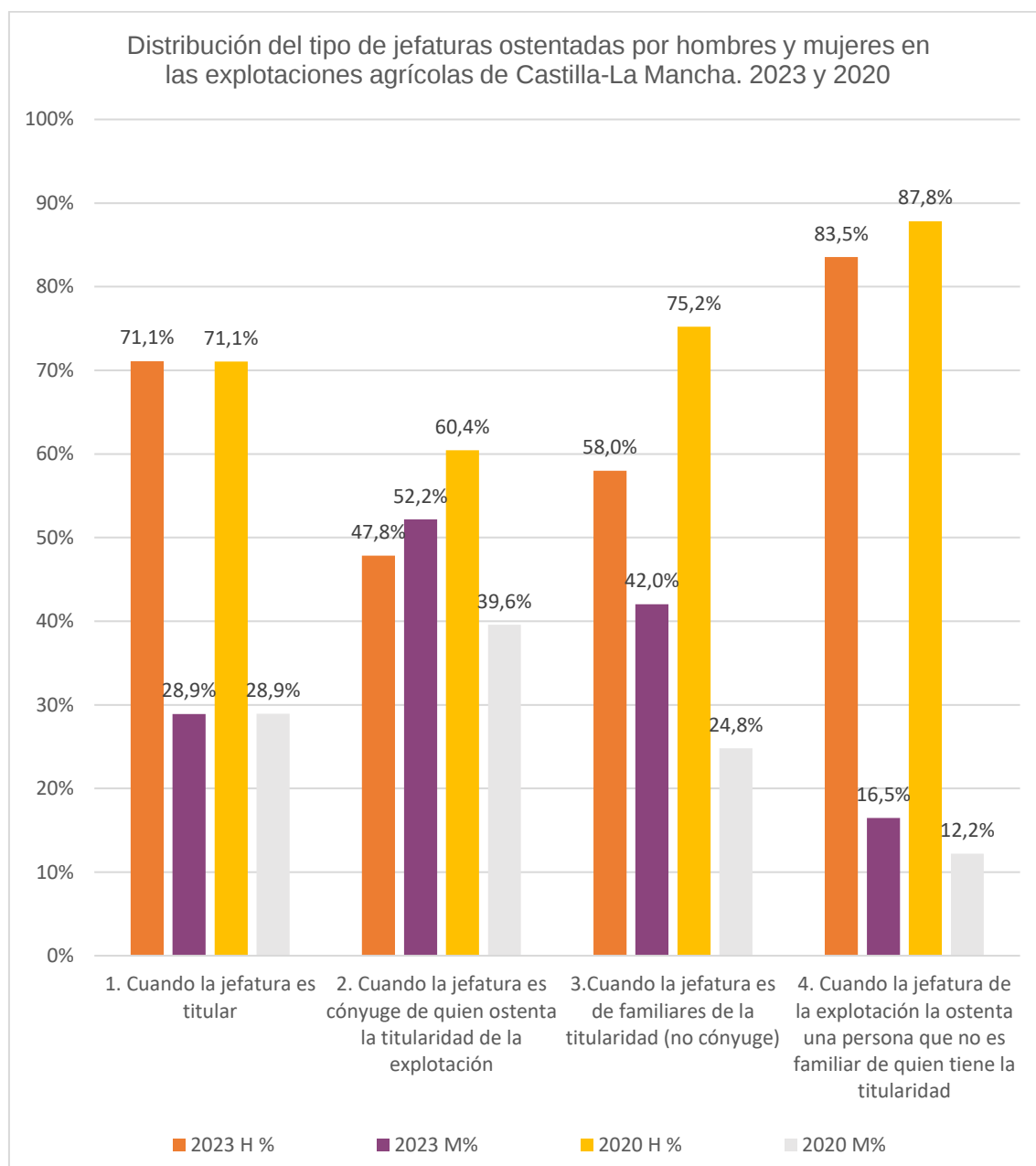
Fuente: elaboración a partir de los datos del Informe sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. Trienio 2020-2023. Informe del curso 2018-2019

Según la *Estadística de estudiantes. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades*, el porcentaje de mujeres graduadas por la Universidad de Castilla-La Mancha en Ingeniería Agrícola y Agroalimentaria son el 32,7% (curso 2023-2024) situación que no ha variado sustancialmente, dado que el curso 2019-2020 suponían el 31,1%. Además, en este periodo no habido ninguna mujer matriculada en Ingeniería Agrícola y del Medio Rural y en Ingeniería Agroalimentaria.

Según los últimos datos de la Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrícolas para el 2023 las mujeres jefas de explotaciones agrícolas en Castilla –La Mancha suponían un 29,7% respecto del total (69.766 hombres y 29.534 mujeres), mientras que para el 2020 según el Censo Agrario⁴¹ la proporción de mujeres jefas de todo tipo de explotaciones agrícolas era de 28,1%. Ahora bien, si se desagrega el tipo de jefaturas que ostentan las mujeres castellano-manchegas se observa según el gráfico 18 que el 52,2% de mujeres que son jefas porque son cónyuges del titular de la explotación, esta cifra se ha visto incrementada respecto al 2020 que fue del 39,6%. Las mujeres son jefas titulares en un 28,9%, tanto para el 2023 como en el 2020.

⁴¹La jefatura de las explotaciones recae en la persona física responsable de las actividades financieras y de producción, corrientes y cotidianas de la explotación agrícola. En general, el jefe o la jefa de explotación coincide con el o la titular. Cuando no es así, puede ser un miembro de la familia.

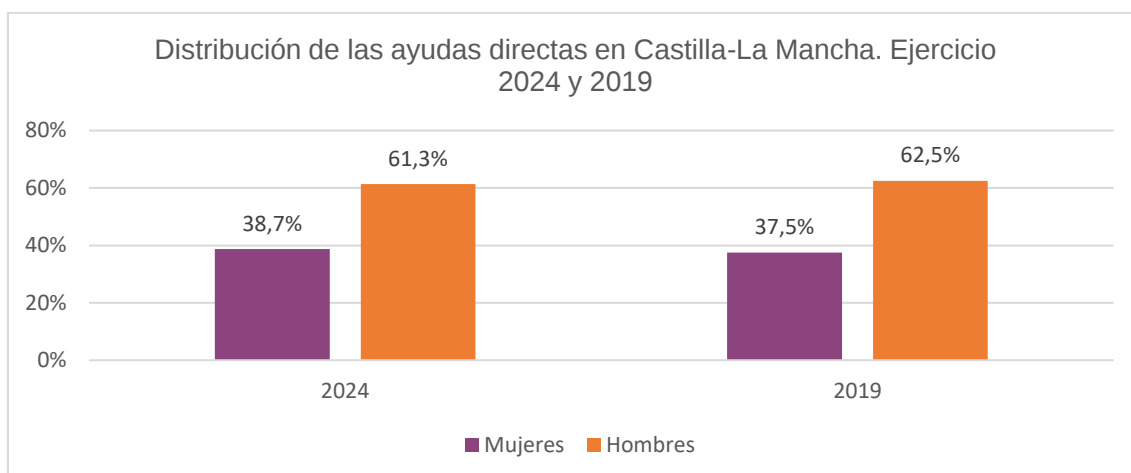
Gráfico 5.6.2. Distribución del tipo de jefaturas ostentadas por hombres y mujeres en las explotaciones agrícolas de Castilla-La Mancha. 2023 y 2020



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo Agrario 2020 y Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrícolas 2023.

Por otro lado, el número de mujeres como receptoras de las ayudas de la PAC aún no llega al 40/60, si bien es cierto que en este periodo ha habido un ligero avance de 1,2 puntos porcentuales, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 5.6.3. Distribución de mujeres y hombres que perciben ayudas directas de la Política Agrícola Común (PAC) en Castilla-La Mancha. 2024 y 2019



Fuente: elaboración a partir de los datos del Informe de ayudas directas y desarrollo rural. Análisis edad y sexo perceptores ayudas 2019 y 2024. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Secretaría General Técnica.

En cuanto a la **representación de las mujeres en las Cooperativas Agro-alimentarias**, las cifras **han evolucionado positivamente**, aunque queda mucho por hacer. En el año 2019, se llevó a cabo en Almagro (Ciudad Real) el I Foro de Mujeres Cooperativistas de Castilla-La Mancha, de las 150.000 personas socias de cooperativas, solo el 23% son mujeres y su participación en los órganos de decisión era del 8% en los consejos rectores de las cooperativas. Para el año 2024, el VI Foro Mujeres Cooperativistas de Castilla-La Mancha organizado por Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha con la colaboración del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y CaixaBank, se refirió a un aumento en la representación de la base social de las cooperativas. Así, según el Informe de Gestión para el año 2024⁴² el número de socias ha ido en aumento en los últimos años y se ha pasado al 28,4% de mujeres socias. Además, en los Consejos Rectores la representación femenina se incrementó al 12,4%, es decir 4,4 puntos porcentuales más respecto al 2019. Igualmente, en este periodo, el 33% de las plantillas laborales están formadas por mujeres. Asimismo, para el 2024 tramitaron 982 expedientes de inversión para la mejora de las explotaciones agrarias y ganaderas (664 hombres y 318 mujeres) lo que supone un 67,6% y un 32,4%, respectivamente, habiendo una evolución favorable si se analizan los datos del Informe de Gestión del 2021 Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha, en el que la proporción de expedientes de mejora de mujeres era del 18,3% y el de los hombres del 81,7%.

La actividad agraria es un sector altamente masculinizado, donde las mujeres han tenido un papel en ocasiones secundarios en otras invisible. Así el programa de las exploraciones agrarias incide directamente en mejorar la actividad de las mujeres con la figura de la titularidad compartida y con las ayudas a la primera instalación de jóvenes agricultoras. Por ello, los avances de este eje se han centrado en el **incremento de la autonomía económica** de las mujeres a través de acciones positivas y el impulso de la Titularidad Compartida. Según los datos del Boletín nº24 y nº5⁴³ del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ha habido una evolución favorable con un impacto positivo en relación al incremento de mujeres con la figura

⁴² Disponible en: [INFORME-2024_compressed.pdf](#)

⁴³ Disponibles en: [boltc_24_dic.pdf](#) y [boletin titularidad compartida 5.pdf](#)

de la **titularidad compartida**, ya que a marzo de 2019 había 164 explotaciones en dicho régimen mientras que para diciembre de 2024 se incrementó a 258, es decir un 57,3% más.

Por su parte, con la “**Aprobación de los Procedimientos de Gestión de los GAL**” (Grupos de Acción Local), se comprueba que los criterios de selección y baremación utilizados favorecen las iniciativas promovidas por mujeres y la “Revisión y visto bueno a las Juntas Directivas de los GAL” al menos el 40% del voto debe estar en manos de mujeres.

En relación a la vida social del ámbito rural de Castilla-La Mancha, cabe señalar 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**. En el año 2022 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). Para los años 2023 y 2024 se continuó con dicha acción y se promovieron 11 proyectos, en ellos se sumaron 2.872 personas (964 hombres y 1.908 mujeres). Las mujeres han representado el 66,4% del total de personas atendidas.

Por otro lado, el estudio financiado por el Instituto de la Mujer CLM en el año 2023, sobre “Perspectivas de las personas mayores y sus cuidadoras sobre el cuidado de la vejez y el final de la vida en entornos comunitarios rurales”⁴⁴ exploró las percepciones de personas mayores y de sus cuidadoras sobre el proceso del cuidado de la vejez y el final de la vida en contextos rurales, así como el papel que los **recursos sociosanitarios** territoriales y el uso de las tecnologías juegan en estos procesos. En él se concluye que las tareas de cuidado en estos entornos estudiados son llevadas a cabo por hombres en tan sólo un 4%, mientras que el 96% de las cuidadoras son mujeres. Por su parte de las personas mayores que participaron en el estudio el 70,6% son mujeres, el 29,3% son hombres. De forma general las mujeres mayores de 85 años que son cuidadas tienen una gran percepción de soledad tanto en los casos que son cuidadas por sus familiares como en los casos que su cuidado se ha delegado a cuidadoras formales. Sin embargo, mantienen discursos resilientes y empoderados, aunque son conscientes de que necesitan ayuda a domicilio. En cuanto a recursos tecnológicos que conocen y utilizan las personas mayores, de forma general en los contextos rurales explorados se han identificado algunos recursos tecnológicos significativos que contribuyen en el cuidado de estas personas mayores. El uso del servicio de teleasistencia es generalizado tanto por personas mayores que residen en sus domicilios como en algunos centros donde por las noches no hay cuidadoras. El más referido es el pulsador de emergencia de la Cruz Roja haciendo uso de este hasta el 38% de las personas mayores entrevistadas cuidadas.

Asimismo, 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 2019 y 2024 las acciones desarrolladas sumaron 42.499 personas participantes (16.352 hombres y 25.147 mujeres que representan más de un 60% del total).

⁴⁴ Disponible en: [memoria final. 13 mayo 0.pdf](#)

Durante el periodo 2019-2024, en las numerosas acciones impulsadas a través de la convocatoria de subvenciones a entidades sociales, en el marco de la estrategia de envejecimiento activo para la conservación y desarrollo de la autonomía personal, participaron alrededor de 167.000 personas (un 70% de mujeres), con el siguiente desglose por años y sexo:

Tabla 5.6.1. Alcance de la población mayor participante de las acciones en el marco de la estrategia de envejecimiento activo, desagregado por sexo.

Año	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Número de personas participantes	41.002	13.599	14.064	33.535	33.503	31.075
Mujeres mayores participantes	28.441	9.234	10.716	23.386	21.754	21.190
Hombres mayores participantes	12.561	4.365	3.348	10.149	11.749	9.886

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.

Por último, en la **prevención de la violencia de género** en el medio rural mediante acciones de sensibilización. Así, la Consejería Agricultura, Agua y Desarrollo Rural, en su compromiso con el derecho de las mujeres a vivir sin violencia de género, 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". 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.

Desde el Instituto de la Mujer se ha continuado invirtiendo en Proyectos dirigidos a la prevención de la discriminación múltiple en Castilla-La Mancha. Teniendo especial atención las situaciones de vulnerabilidad a la violencia de género que puedan sufrir las mujeres con discapacidad, o con otros factores de discriminación como su condición étnica, de migrante, pobreza, refugiada o desplazada, entre otros. Así desde el año 2019 al 2024 se han financiado 23 proyectos desarrollados en el ámbito rural de un total de 64 proyectos subvencionados para la prevención de la discriminación múltiple, lo que representa el 36% respecto al total.

5.6.1. Resumen

La intervención en el medio rural se ha caracterizado por un sólido desarrollo normativo, impulsando el liderazgo femenino y la protección contra la violencia, aunque la inserción económica formal sigue siendo un reto.

Datos Clave y Marco Protector:

- **Marco Normativo:** La **Ley 6/2019 del Estatuto de las Mujeres Rurales** obliga a contar con un **40% de mujeres** en los órganos de dirección de las organizaciones agrarias.

- **Liderazgo Cooperativo:** La representación femenina en los Consejos Rectores de las cooperativas agroalimentarias ha **mejorado**, pasando del 8% en 2019 al **12,4%** en 2024. El número de mujeres socias aumentó a 45.167 (28,4% del total).
- **Titularidad Agraria:** La actividad agraria sigue altamente masculinizada; solo el **32%** de los expedientes de mejora de explotaciones agrarias fueron tramitados por mujeres.
- **Impulso a la Titularidad compartida:** a marzo de 2019 había 164 explotaciones en dicho régimen mientras que para diciembre de 2024 se incrementó a 258, es decir un 57,3% más.
- **Prevención de Violencia:** Se acreditó a las Oficinas Comarcales Agrarias (OCAS) y Unidades Técnicas Agrícolas (UTAS) como "**Espacios Seguros Contra la Violencia de Género**" a través de un convenio con FADEMUR.
- **Capacitación Digital:** En las acciones de capacitación digital dirigidas a mayores de 55 años, el **61,5% de las participantes fueron mujeres** (26.147 mujeres entre 2020 y 2024), contribuyendo a aminorar la brecha generacional y digital.

Conclusión: La Ley del Estatuto de las Mujeres Rurales ha generado una transformación legal e impulsado la participación en el sector cooperativo, pero la plena autonomía económica y la paridad en la titularidad de las explotaciones agrarias siguen siendo metas pendientes.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones del proceso evaluativo

La fase final de evaluación del II PEICLM sintetiza los hallazgos cuantitativos y cualitativos obtenidos a través de la Plataforma ADA, informes de seguimiento y consultas a agentes clave. El objetivo es ofrecer un diagnóstico crítico que fundamente las líneas estratégicas del futuro III PEICLM.

6.1.1. Conclusiones Técnicas

Se han identificado avances sustanciales categorizados en cuatro ámbitos:

- ✓ **Avances institucionales y de gobernanza:** Las Unidades de Igualdad de Género (UIG) se han consolidado como estructuras clave para el asesoramiento y seguimiento de las políticas públicas. Se ha mejorado la coordinación interinstitucional, con el Instituto de la Mujer como ente facilitador, y se ha incrementado la capacitación del personal de la Administración regional, integrando la igualdad como mérito en procesos selectivos y de promoción.
- ✓ **Avances normativos y procedimentales:** El II PEICLM ha institucionalizado la cultura de la evaluación periódica. La aprobación de leyes, protocolos e instrucciones técnicas ha reforzado la obligatoriedad de la perspectiva de género, aunque persiste el reto de garantizar su aplicación homogénea en todas las áreas de gobierno.
- ✓ **Avances sociales y culturales:** Se constata un progreso significativo en la transversalización del género y en el fomento de la corresponsabilidad, destacando la implementación del "Plan Corresponsables".
- ✓ **Retos y proyección futura:** A pesar de los logros, persisten obstáculos como las resistencias culturales internas, la implicación desigual de los organismos y la insuficiencia de recursos humanos y técnicos en las UIG.

6.1.2. Conclusiones Estratégicas

- ✓ **Relación entre objetivos y logros** Existe una correspondencia positiva entre los objetivos estratégicos y los resultados. Las acciones de carácter estructural (normativa, planes y mejora administrativa) representan el 36,9% del total, garantizando la sostenibilidad del cambio organizacional. El 68% de las personas participantes en la evaluación percibe una evolución favorable en la incorporación del enfoque de género, atribuyendo estos avances al Plan y a la labor de las UIG.
- ✓ Aunque se observan progresos en áreas como violencia de género, salud y educación, el enfoque interseccional avanza de forma desigual. Asimismo, limitaciones metodológicas, como la escasez de indicadores operativos y la dificultad en la recolección de datos desagregados, condicionan el análisis de impacto.
- ✓ **Evolución respecto a evaluaciones anteriores** La comparativa entre el primer periodo (2019-2021) y el segundo (2022-2024) muestra una maduración institucional. Se ha mejorado la planificación y el uso de la Plataforma ADA. A pesar de los déficits persistentes

en recursos y coordinación, se aprecia un aprendizaje organizacional y una estandarización de herramientas que explican el mayor nivel de cumplimiento en la etapa final.

✓ **Factores de éxito y obstáculos**

- **Factores de éxito:** El compromiso político del Instituto de la Mujer, las Consejerías y el SESCOAM ha sido determinante. La consolidación de las UIG como referentes técnicos, la estandarización de procedimientos y la profesionalización mediante asistencias técnicas han elevado la calidad de la transversalización.
- **Obstáculos:** La crisis sanitaria de la COVID-19 ralentizó la ejecución y visibilidad de las políticas. Estructuralmente, la falta de partidas presupuestarias específicas para las UIG, la alta rotación de personal, la sobrecarga operativa y las resistencias internas continúan dificultando la plena integración del enfoque de género.

Las implicaciones estratégicas sugieren la necesidad urgente de dotar de autonomía funcional y recursos estables a las UIG para afianzar la igualdad como principio estructural.

6.1.3. Conclusiones Ejecutivas

El II PEICLM ha marcado un punto de inflexión, fortaleciendo el marco normativo y la estructura de gobernanza. Si bien se han logrado avances en prevención de violencia y empoderamiento, el balance final exige un III Plan más ambicioso y sinérgico, capaz de superar la fragilidad de los recursos técnicos y humanos actuales para garantizar la efectividad real de las políticas.

6.2. Recomendaciones estratégicas para el III PEICLM

Para la elaboración del próximo Plan Estratégico, se proponen directrices orientadas a la consolidación y ampliación de los logros:

1. **Gobernanza y fortalecimiento institucional:** Es prioritario estabilizar las Unidades de Igualdad de Género y asegurar la coordinación interinstitucional mediante espacios de trabajo permanentes que garanticen una aplicación homogénea de las medidas.
2. **Transversalidad e interseccionalidad:** Se debe generalizar el enfoque interseccional (considerando edad, discapacidad, etnia, clase social) en todas las áreas competenciales y reforzar la recopilación de datos desagregados.
3. **Seguimiento y evaluación:** Estandarizar indicadores de impacto y establecer sistemas de monitoreo continuo es esencial para la rendición de cuentas y la transferencia de resultados a la ciudadanía.
4. **Cultura organizativa:** Intensificar la formación obligatoria y adaptada por sectores, promover medidas estructurales de conciliación y visibilizar la igualdad como criterio de calidad en la contratación pública.
5. **Participación y Observatorio Regional:** Fomentar la participación activa de la sociedad civil y la universidad en la cocreación y seguimiento del Plan. Se recomienda la creación de un **Observatorio Regional de Igualdad** como instrumento técnico para monitorizar desigualdades, evaluar políticas públicas y garantizar la transparencia mediante la difusión de datos verificable.

AGRADECIMIENTOS

Al conjunto de responsables y al personal técnico de las Unidades de Igualdad de Género de las distintas Consejerías de la JCCM y SESCOOP, al Consejo Regional de la Mujer, a la Universidad de Castilla-La Mancha y a la Universidad de Alcalá, y en general a todo el personal que ha participado con informante clave en el proceso de evaluación del II PEICLM.

Gracias también al equipo técnico de la Asistencia Técnica de Tragsatec por su desempeño profesional en el desarrollo de la presente Evaluación.

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de mandos del II PEICLM con los indicadores de ejecución, resultados e impacto, organizados según los ejes estratégicos del Plan

Esquema General de Indicadores EJE 1

GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Indicador de ejecución	Indicador de resultado	Indicador de impacto
E1A1. Perspectiva de género en las políticas del gobierno regional.		Grado de institucionalización efectiva de la perspectiva de género en la Administración pública regional.
Número de planes y programas que han incorporado la perspectiva de género en las fases de diseño, gestión y evaluación.	Nivel de integración de la perspectiva de género en los procesos de planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.	
Número de programas presupuestarios analizados para la elaboración del informe de impacto de género de la Ley de Presupuestos de la JCCM.		
Número de normativas reguladoras de subvenciones y ayudas revisadas para incorporar la perspectiva de género (órdenes, decretos, resoluciones).		
Número de normas y disposiciones generales con informe de impacto de género.		
Documentos generados por las Consejerías para la incorporación del lenguaje inclusivo y otras herramientas generadas para la incorporación de la perspectiva de género.		
E1A2. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de Castilla-La Mancha que tenga en cuenta los factores generadores de discriminación múltiple.		

Sistemas de recogida de información con variable sexo y otras variables.	Nivel de integración de la perspectiva de género en los sistemas y procesos de recogida de datos.	
Informes de evaluación periódicos de las principales normativas y planes autonómicos en materia de igualdad y violencia de género, basados en información actualizada y desagregada por sexo y otras variables relevantes.	Nivel de institucionalización de la evaluación con enfoque de género en las políticas públicas.	
Estudios e investigaciones que incorporen análisis sobre la situación de las mujeres con perspectiva de género.	Nivel de producción institucional de conocimiento aplicado en igualdad de género.	
E1A3. Impulso de las estructuras de igualdad de la Administración regional para incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas.		
Cantidad de recursos con los que se ha dotado a las Unidades de Igualdad de Género para consolidación y desempeño de sus funciones.	Nivel de consolidación de estructuras institucionales para la transversalización de la perspectiva de género.	
Mecanismos de coordinación, colaboración y cooperación entre los órganos y unidades que componen las estructuras de igualdad en la Administración regional.		
E1A4. Formación en perspectiva de género, igualdad y violencia de género a la Administración regional.		
Mecanismo de acceso al empleo público en sus temarios, generales y específicos, incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres, y hombres y la violencia de género. Acceso y promoción.	Nivel de transversalización de la perspectiva de género en los temarios, generales y específicos, de los procesos selectivos de acceso al empleo público.	
Personal técnico de la Administración Regional que ha recibido formación general en materia de igualdad, desglosado por Consejerías y organismos.	Nivel de formación y sensibilización del personal público en transversalización de la perspectiva de género.	

E1A5. Estrategia de comunicación institucional no sexista y a favor de la igualdad.		
Actuaciones impulsadas por las Consejerías para la incorporación del lenguaje inclusivo y la difusión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, a través de documentos, herramientas de comunicación y campañas institucionales, incluidas las desarrolladas en entornos virtuales.	Nivel de transversalización de la perspectiva de género en el lenguaje y la comunicación institucional.	
E1A6. Impulso de las políticas de igualdad en el ámbito local.		
Campañas realizadas para difundir la labor de los Centros de la Mujer.	Nivel de consolidación y cobertura de la Red de Centros de la Mujer de Castilla-La Mancha.	
Profesionales de los Centros de la Mujer que han recibido formación especializada.		

Esquema General de Indicadores EJE 2

AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO		
Indicador de ejecución	Indicador de resultado	Indicador de impacto
E2A1. Promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.		Grado de mejora en las condiciones de empleabilidad, autonomía económica y
Número de personas en desempleo que acceden a recursos de conciliación para la atención de menores.	Nivel de desarrollo de servicios públicos y recursos de apoyo a la conciliación en el ámbito doméstico y familiar.	
Número de personas en situación de dependencia o mayores que son atendidas mediante servicios de apoyo para la autonomía personal.		
Población de Castilla-La Mancha que se acogen a excedencias por cuidado de hijos e hijas.		
Diagnósticos y análisis de la situación sobre conciliación y corresponsabilidad y sobre la		

valoración del trabajo doméstico y de cuidados.		conciliación de las mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad.
E2A2. Medidas para aumentar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad.		
Número de mujeres participantes en acciones de orientación para el empleo en los Centros de la Mujer.	Nivel de acceso de las mujeres a acciones de orientación, formación e inserción para el empleo.	
Número de mujeres participantes en itinerarios de inserción laboral en Bienestar Social.		
Número de mujeres participantes en acciones de mejora de la empleabilidad de personas pertenecientes a colectivos vulnerables.		
E2A3. Promoción de una cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
Número de empresas que se han adherido a la iniciativa “Empresas y entidades de Castilla-La Mancha por una sociedad sin violencia hacia las mujeres”.	Nivel de reconocimiento y fomento institucional de prácticas empresariales igualitarias.	
Número de empresas con Distintivo de Excelencia en Igualdad de género (DEI) .		
Subvenciones concedidas para la creación y aplicación de planes de igualdad en el seno de empresas, entidades sin ánimo de lucro, corporaciones de derecho público y entidades locales, y financiación de planes estratégicos para implementar políticas transversales de igualdad en el ámbito municipal.		
E2A4. Impulso al emprendimiento femenino.		
Acciones para el fomento de la participación de las mujeres en las cooperativas y sociedades laborales.	Nivel de reconocimiento y fomento institucional del emprendimiento femenino.	
Actuaciones para el fomento de la presencia de mujeres en		

el autoempleo, trabajo autónomo y pymes.		
Convocatoria del “Premio a la Mujer Empresaria” en CLM como modalidad del “Premio al Mérito Empresarial”		

Esquema General de Indicadores EJE 3

Eje 3: Prevención y acción contra la violencia de género		
Indicador de ejecución	Indicador de resultado	Indicador de impacto
E3A1. Fomento del compromiso social contra la violencia de género en todas sus manifestaciones.		Grado de consolidación del sistema integral de prevención, atención y reparación frente a la violencia de género en Castilla-La Mancha.
Número de campañas institucionales que contienen acciones contra la violencia de género para aumentar el conocimiento de la población sobre sus distintas formas.	Nivel de desarrollo de acciones de sensibilización y prevención social frente a todas las formas de violencia de género.	
Talleres formativos de sensibilización y prevención realizados sobre la trata y la explotación sexual de mujeres y niñas en Castilla-La Mancha.		
Talleres formativos de sensibilización en prevención de la mutilación genital femenina en Castilla-La Mancha.		
Número de formaciones realizadas dirigidas a profesionales que asisten a víctimas de violencia de género y a profesionales que pudieran ser receptores/as de casos.		
E3A2. Intervención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos y fomento de su autonomía personal y económica.		
Número de atenciones jurídicas a mujeres víctimas de violencia de género en los Centros de la Mujer.		
Número de mujeres atendidas en el CAVI (Centro de Atención y Valoración Integral).		
Número de mujeres víctimas de violencia de género atendidas en		

casas de acogida y viviendas tuteladas.	Nivel de cobertura y diversificación de los servicios de atención integral a víctimas de violencia de género.		
Número de mujeres víctimas de violencia de género atendidas en los Centros de la Mujer.			
Número de atenciones a mujeres víctimas de agresiones sexuales con intervención integral.			
Atención realizada a hijas e hijos menores y familiares de víctimas mortales de violencia de género que reciben intervención psicológica.			
Número de programas específicos con enfoque interseccional para evitar discriminaciones múltiples.			
Número de mujeres víctimas de violencia de género que acceden al servicio de orientación laboral de los Centros de la Mujer.	Nivel de impulso de medidas para la autonomía personal, económica y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género		
Ayudas para el fomento de la autonomía y promoción personal y laboral para mujeres víctimas de violencia de género (tipos, cuantías, número de mujeres).			
Números mujeres víctimas de violencia de género que son beneficiarias de la adjudicación de viviendas públicas de acceso preferente.			
Número de mujeres beneficiarias de la beca Becas Leonor Serrano Pablo que facilitan el acceso a estudios universitarios tanto a las mujeres víctimas de violencia de género como a sus hijas e hijos.			
E3A3. colaboración y coordinación institucional.			
Coordinación y seguimiento del protocolo de prevención de la práctica de la mutilación genital femenina (MGF) para la orientación e identificación de la población de riesgo	Nivel de colaboración institucional en la coordinación y seguimiento de los protocolos de violencia de género y prevención de mutilación genital.		
Revisión de coordinación institucional y protocolos para la prevención de la violencia de género y atención a mujeres de Castilla-La Mancha.			

Esquema General de Indicadores EJE 4

Eje 4: Empoderamiento y participación social		
Indicador de ejecución	Indicador de resultado	Indicador de impacto
E4A1. Participación social y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones e impulso de referentes y modelos femeninos de liderazgo libres de estereotipos sexistas.		Grado de avance en el empoderamiento y la participación activa de las mujeres en la vida social, asociativa y cultural de Castilla-La Mancha.
Número de actuaciones para la visibilización y el reconocimiento de aportaciones y logros de las mujeres, generación de referentes en distintos ámbitos.	Nivel de impulso institucional de referentes femeninos y medidas para una participación social equilibrada y libre de estereotipos.	
Número de entidades que han obtenido ayudas para la realización de proyectos para mejorar la participación, el empoderamiento individual y la autonomía personal de las mujeres		
Acciones para visibilización del trabajo de las mujeres en ámbitos subrepresentados.		
Acciones de impulso de referentes y modelos femeninos de liderazgo libres de estereotipos sexistas.		
E4A2. Empoderamiento e impulso del movimiento asociativo que trabaja por la igualdad.		
Número de proyectos y actuaciones en los Centros de la Mujer	Nivel de apoyo institucional al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres a través del movimiento asociativo.	
Número y tipo de ayudas dirigidas a la mejora del impulso del movimiento asociativo que trabaja por la igualdad y fomento del asociacionismo entre mujeres		
E4A3. Acceso y uso por parte de las mujeres de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.		
Número de programas y proyectos para favorecer la formación, el acceso y uso de los espacios digitales a mujeres.		

Número de acciones formativas para reducir brechas en el ámbito digital.	Nivel de impulso institucional para garantizar el acceso y uso de las tecnologías digitales por parte de las mujeres.	
Número de mujeres participantes en los cursos de Capacitación Digital para personas adultas.		

Esquema General de Indicadores EJE 5

Eje 5: Educación para la convivencia en igualdad		
Indicador de ejecución	Indicador de resultados	Indicador de impacto
E5A2. Instrumentos para el desarrollo y fortalecimiento del principio de igualdad y la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo no universitario.		Grado de institucionalización de la igualdad de género en el sistema educativo de Castilla-La Mancha.
Número de centros que participan en actuaciones promovidas desde las Unidades de Igualdad de Género.	Nivel de participación de los centros educativos en acciones de prevención de la violencia de género e impulso de la igualdad.	
Número de actuaciones para la prevención de la violencia de género e impulso de la igualdad en los centros educativos.		
Actuaciones para el diseño, ejecución y evaluación de Planes de Igualdad de los centros educativos de Castilla-La Mancha.		
E5A3. Estructuras para la transversalidad de género en el ámbito educativo.		
Número de recursos elaborados por la Unidad de Igualdad de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes que contribuyen a la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito educativo.	Nivel de incorporación de la perspectiva de género en el ámbito educativo a través de recursos técnicos y didácticos elaborados por la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.	
E5A4. Formación y sensibilización en igualdad de género y violencia de género a la comunidad educativa.		
Número de formaciones en igualdad dirigidas a profesorado, equipos		

directivos, de orientación e inspección educativa.	Nivel de formación y sensibilización en igualdad de género del profesorado y alumnado en el sistema educativo.	
Número de horas formativas impartidas al alumnado en sensibilización en igualdad.		
Número de acciones formativas en materia de violencia sexual realizadas desde El Consejo Escolar de Castilla-La Mancha dirigidas a la Comunidad Educativa de forma no presencial.		
E5A5. Promoción de contenidos de igualdad y análisis de género en el ámbito universitario.		
Número de colaboraciones para el impulso de Cátedras de Género.	Nivel de institucionalización de los estudios de género en el ámbito universitario.	

Esquema General de Indicadores EJE 6

Eje 6: Calidad de vida y salud		
Indicador de ejecución	Indicador de resultado	Indicador de impacto
E6A1. Fomento de una cultura social y sanitaria no androcéntrica.		Grado de institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas de salud, cuidados y promoción de la calidad de vida.
Número de investigaciones, protocolos y formaciones realizadas impulsadas por la Consejería de Sanidad que han incluido la perspectiva de género.	Nivel de incorporación de la perspectiva de género en la producción científica y los sistemas de conocimiento del ámbito sanitario y social.	
Número de materiales elaborados con perspectiva de género en el ámbito sanitario.		
E6A2. Salud sexual y reproductiva.		
Promoción de la salud y de la educación afectivo sexual.	Nivel de desarrollo institucional para el seguimiento y análisis con enfoque de género de la salud sexual y reproductiva.	
Sistema de registro sobre interrupciones voluntarias del embarazo realizadas en el servicio público o concertado		

de salud de Castilla-La Mancha.		
Acceso a la reproducción asistida en el ámbito del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM).		
E6A3. Acceso y control de los recursos y servicios sanitarios, sociales y deportivos.		
Número de programas de apoyo dirigidos a personas cuidadoras de personas en situación de dependencia.	Nivel de adecuación y adaptación de los servicios sanitarios, sociales y deportivos a las necesidades y condiciones de vida de las mujeres.	
Actuaciones para la promoción de una práctica deportiva de las niñas y mujeres en condiciones de igualdad.		
Presupuesto destinado a la inmunización frente al Virus del Papiloma Humano.		
Número de mujeres invitadas y exploradas/atendidas por el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama.		
E6A4. Mejora de la calidad de vida a través de las políticas urbanas.		
Número de estudios, diagnósticos y guías sobre género en relación con la planificación urbana y el transporte.	Nivel de desarrollo de actuaciones en materia de políticas urbanas con perspectiva de género.	
Porcentaje de normativas que incluyen criterios de seguridad, accesibilidad y diversidad de movilidad en las intervenciones urbanísticas.		
Porcentaje de convocatorias que impulsan la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo urbano		

Esquema General de Indicadores EJE 7

Eje 7: Igualdad de oportunidades en el medio rural		
Indicador de ejecución	Indicador de resultados	Indicador de impacto
E7A1. Promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales.		Grado de transformación estructural en la mejora de las condiciones de vida, autonomía y participación de las mujeres rurales de Castilla-La Mancha.
Actuaciones y Número de campañas de sensibilización impulsadas desde la junta dirigidas a la población a favor del reconocimiento del papel de las mujeres rurales.	Nivel de promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales.	
Porcentaje de representación de mujeres en los órganos directivos de las organizaciones agrarias más representativas de la región (cooperativas agroalimentarias, upa, asaja, coag, etc.).		
Porcentaje de representación de mujeres en los órganos directivos de los Grupos de Acción Local.		
E7A2. Impulso de la autonomía económica de las mujeres rurales.		
Porcentaje de representación de mujeres en las cooperativas agroalimentarias.	Nivel de autonomía económica de las mujeres rurales.	
Porcentaje de mujeres con explotación agraria de titularidad propia según tamaño.		
Número de explotaciones agrarias de titularidad compartida.		
Porcentaje de ayudas a la primera instalación de jóvenes agricultoras/es.		

Porcentaje de la ayuda total de la PAC concedida a explotaciones cuya titularidad sea mujer o Titularidad compartida.		
Actuaciones creadas para fomentar la participación de las mujeres del medio rural en los planes y programas de empleo.		
E7AE. Mejora del acceso a recursos sociales, sanitarios y tecnológicos		
Número de mujeres rurales beneficiarias del programa de apoyo al transporte para asistencia al PDPCM.	Nivel de accesibilidad de las mujeres rurales al Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama gracias a medidas de apoyo específicas.	
Cobertura territorial del programa de transporte (número de municipios o áreas rurales incluidas sobre el total).		
E7A4. Adecuación de la prevención de la violencia de género y la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos a las circunstancias específicas del medio rural.		
Número de nuevos proyectos puestos en marcha relacionados con la prevención y atención a la violencia de género en el ámbito rural.	Nivel de adecuación de las medidas de prevención y atención a la violencia de género a las circunstancias específicas del medio rural.	

Anexo 2: Instrumentos de recogida de información: cuestionarios y entrevistas del sistema de gobernanza

Cuestionario para la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019–2024) sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Administración de Castilla-La Mancha, dirigido a las representantes del personal funcionariado

Te invitamos a participar en este cuestionario, cuyo objetivo es evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones gestionadas por tu servicio, en el marco del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024 y en coherencia con la normativa vigente en materia de igualdad.

Este cuestionario forma parte del proceso de evaluación cualitativa del Plan y tiene como finalidad recoger información que permita valorar el grado de aplicación de la perspectiva de género en la gestión pública, así como identificar avances, barreras y áreas de mejora.

Tu participación es muy valiosa para el análisis de los resultados del Plan y para seguir fortaleciendo la transversalidad de género en la Administración autonómica.

Cabe destacar que la participación es voluntaria y que la información será tratada de manera confidencial, siendo utilizada exclusivamente por el equipo de asistencia técnica de la Unidad de Igualdad de Género con fines de evaluación y planificación de las políticas públicas en materia de igualdad en Castilla-La Mancha.

ORGANISMO

SERVICIO

CARGO

SEXO

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha?

Si ☐ No ☐ Ley 12/2010 de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha

Si ☐ No ☐ Ley 4/2018 para una Sociedad libre de Violencia de Género

Si ☐ No ☐ II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha

Si ☐ No ☐ Ley 6/2019 del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha

2.- ¿Tiene algún tipo de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres superior a 10hs?

☐ Si

☐ No

2.1.- En caso de que su respuesta sea afirmativa, ¿Podría indicar de qué formación se trata?

2.2.- En qué medida ha podido aplicar los conocimientos adquiridos en las formaciones en la práctica de su trabajo:

☐ Totalmente en desacuerdo

☐ En desacuerdo

☐ Indiferente

☐ De acuerdo

☐Totalmente de acuerdo

3.- A su juicio, ¿Considera que la igualdad entre mujeres y hombres afecta al área competencial/materia de su trabajo?

☐Sí

☐No

4.- En 2019 se puso en marcha la Unidad de Igualdad de Género en su Consejería y/u Organismo. ¿Conoce su existencia?

☐Sí

☐No

4.1.- En caso afirmativo, ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre las funciones de esta Unidad en la implementación de la perspectiva de género?

☐Conozco sus funciones principales

☐Conozco el trabajo que desarrolla

☐Conozco la necesidad de la misma para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones públicas

5.- ¿Se solicita desde su servicio asesoramiento/asistencia a la Unidad de Igualdad de Género?

☐Nunca

☐Puntualmente

☐Con frecuencia

5.1.- Que tipo de asesoramiento solicita (elaboración de informes de impacto de género, utilización de imagen no sexista, etc...)

6.- ¿En qué medida el lenguaje utilizado en la documentación generada en su servicio, herramientas de comunicación y campañas institucionales es inclusivo y no sexista?

☐Totalmente en desacuerdo

☐En desacuerdo

☐Indiferente

☐De acuerdo

☐Totalmente de acuerdo

7.- ¿Nos podría indicar si en los registros utilizados para la recopilación de datos se recogen desagregados por sexo?

☐Sí, en todos

☐Solamente en algunos

☐En ninguno

8.- ¿Se difunde una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en los materiales de comunicación de su consejería/organismo, incluyendo los entornos virtuales?

☐Sí

☐A veces

☐No

9.- ¿Se da difusión a los informes, estadísticas, investigaciones y estudios publicados sobre igualdad de género, incluida la violencia de género, desde su Consejería/Organismo?

☐ Si

☐ A veces

☐ No

10.- A su juicio, ¿En qué grado se incorpora la perspectiva de género de forma sistemática en el diseño, gestión y evaluación de las actividades de su servicio?

☐ Totalmente en desacuerdo

☐ En desacuerdo

☐ Indiferente

☐ De acuerdo

☐ Totalmente de acuerdo

11.- ¿Se ha percibido una evolución desde el 2019 en la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones y políticas desarrolladas en su consejería?

☐ Si

☐ No

11.1.-En caso afirmativo, ¿A qué crees que se debe?:

☐ A la implementación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha

☐ A la incorporación de las Unidades de Igualdad de Género

☐ A la incorporación de ambos

☐ A otros factores

¿DESEA HACER ALGÚN COMENTARIO O SUGERENCIA DE INTERÉS?

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario para la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019–2024) dirigido a las representantes del Consejo Regional de las Mujeres

La presente encuesta se enmarca en la Evaluación final del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019–2024) y está dirigida a las representantes del Consejo Regional de las Mujeres.

El propósito de esta consulta es recoger la valoración del Consejo como órgano consultivo, de participación y representación del movimiento de mujeres en la región. Se pretende conocer su percepción sobre la implementación del Plan durante los últimos seis años, con especial atención a el impacto de las medidas adoptadas, el grado de participación ciudadana, la coordinación institucional y la efectividad del Plan como herramienta para avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres.

La información recogida será tratada de forma confidencial y conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos.

Sus respuestas serán esenciales para identificar los avances logrados y los aspectos que requieren fortalecimiento en el diseño de futuros planes de igualdad.

Agradecemos sinceramente su colaboración. Su experiencia y conocimiento del territorio y del tejido asociativo resultan fundamentales para enriquecer esta evaluación.

REPRESENTANTES

A efectos de participación en el Consejo Regional de las Mujeres de Castilla-La Mancha, se ruega señalar con una “X” la opción que corresponda, indicando la representación que se ostenta entre las entidades, instituciones y colectivos reconocidos:

- ☐ Asociaciones de Mujeres
- ☐ Federación de Municipios y Provincias de Castilla- La Mancha
- ☐ Administración Regional
- ☐ Organizaciones sindicales
- ☐ Partidos políticos
- ☐ Mujeres empresarias
- ☐ Confederación de asociaciones vecinales
- ☐ Universidades
- ☐ Confederación Regional de Asociaciones de madres y padres de alumnos y alumnas
- ☐ Consejo Escolar de Castilla- La Mancha
- ☐ Discapacidad y familias de Castilla- La Mancha
- ☐ Otros:

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce el contenido y los objetivos principales del II PEICLM?

- ☐ Nada
- ☐ Poco
- ☐ Sí, algo
- ☐ Sí, mucho
- ☐ Sí, bastante

2.- ¿Cómo valora el nivel de difusión del Plan entre organizaciones que trabajan por la igualdad y contra la violencia de género (asociaciones, confederaciones, etc.)?

☐Muy deficiente

☐Deficiente

☐Regular

☐Bueno

☐Muy bueno

3.- ¿Cómo valora el nivel de difusión del Plan entre la ciudadanía en general?

☐Muy deficiente

☐Deficiente

☐Regular

☐Bueno

☐Muy bueno

4.- A su juicio, ¿En qué medida el Plan ha contribuido a que la sociedad esté más consciente sobre la igualdad y la violencia de género?

☐Nada

☐Poco

☐Sí, algo

☐Sí, mucho

☐Sí, bastante

5.- A su juicio, ¿Qué impacto general ha tenido el Plan en la mejora de la situación de las mujeres en Castilla-La Mancha?

☐Muy negativo

☐Negativo

☐Neutral

☐Positivo

☐Muy Positivo

6.- ¿Han sido eficaces y accesibles para usted las acciones de prevención de la violencia de género promovidas por el Plan?

☐Nada eficaces ni accesibles

☐Poco eficaces y accesibles

☐Algo eficaces y accesibles

☐Eficaces y accesibles

☐Muy eficaces y accesibles

7.- ¿Ha utilizado algún servicio de atención a víctimas de violencia de género gracias al Plan?

- ☐ No, no conozco los servicios
- ☐ No, aunque conozco los servicios
- ☐ Sólo una vez
- ☐ Sí, ocasionalmente
- ☐ Sí, frecuentemente

8.- ¿Se ha realizado en su organización alguna actividad de prevención o sensibilización sobre violencia de género gracias al Plan?

- ☐ No, no se han realizado
- ☐ No, aunque se tiene conocimiento de las actividades vinculadas al Plan de otros organismos
- ☐ Sí, se han realizado actividades

8.1 En caso afirmativo, especifique cual se ha realizado:

9.- ¿Ha participado en algún programa o servicio que favorezca el empoderamiento de las mujeres en los últimos años?

- ☐ No, no conozco
- ☐ No, aunque conozco
- ☐ Sólo una vez
- ☐ Sí, ocasionalmente
- ☐ Sí, frecuentemente

10.- ¿Ha asistido a algún servicio o actividad que promueva la reducción de estereotipos de género?

- ☐ No, no conozco los servicios
- ☐ No, aunque conozco los servicios
- ☐ Sólo una vez
- ☐ Sí, ocasionalmente
- ☐ Sí, frecuentemente

11.- ¿Ha recibido atención en servicios de salud que incorporen un enfoque de género?

- ☐ Nunca
- ☐ Rara vez
- ☐ A veces
- ☐ Sí, la mayoría de las veces
- ☐ Sí, siempre

12.- A su juicio, ¿Cuáles son las principales carencias o necesidades para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en su comunidad? **(Puede marcar más de una opción si corresponde).**

- ☐ Falta de recursos económicos

☐ Falta de servicios especializados

☐ Falta de apoyo institucional

☐ Otras (especifique)

13.- Si vive en una zona rural con menos de 5.000 habitantes, ¿Ha tenido acceso a servicios o actividades que favorezcan la participación de las mujeres?

☐ No, no conozco los servicios

☐ No, aunque conozco los servicios

☐ Sí, ocasionalmente

☐ Sí, frecuentemente

14.- A su juicio, ¿Cuáles son las principales carencias o necesidades para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en las zonas rurales con menos de 5.000 habitantes? (Puede marcar más de una opción si corresponde)

☐ Falta de recursos económicos

☐ Falta de servicios especializados

☐ Falta de apoyo institucional

☐ Otras (especifique):

¿DESEA HACER ALGÚN COMENTARIO O SUGERENCIA DE INTERÉS?

¡Gracias por su colaboración!

Entrevista a las responsables de la Unidad de Igualdad de Género para la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019–2024)

Te invitamos a participar en esta entrevista, cuyo objetivo es conocer tu percepción y valoración, como responsable de la Unidad de Igualdad de Género de tu Consejería, sobre el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024.

Esta entrevista forma parte del proceso de evaluación cualitativa del Plan y tiene como finalidad recoger aportaciones que permitan valorar su grado de implementación, identificar los avances logrados, las dificultades encontradas y las áreas de mejora desde la experiencia directa de la Unidad de Igualdad de Género.

Tu participación resulta esencial para el análisis del sistema de gobernanza del Plan y para la formulación de propuestas que refuercen la institucionalización de la igualdad en la Administración autonómica.

Cabe destacar que la participación es voluntaria y que la información recogida será tratada de forma confidencial, utilizándose exclusivamente con fines de evaluación y planificación de las políticas públicas en materia de igualdad en Castilla-La Mancha.

CONSEJERÍA

Conocer la situación de partida- línea de base- de la transversalización de la perspectiva de género en cada Consejería.

- ¿Cuándo se formó la Unidad de Igualdad de Género en la Consejería?
- ¿Cuántas personas componen la Unidad de Igualdad de Género y a qué servicios pertenecen?
- ¿Quién es la persona responsable?
- ¿Demanda su responsable algún tipo de formación específica en transversalidad de género o ya cuenta con formación suficiente para el desarrollo de sus funciones?
- ¿Dispone la UIG de algún espacio web donde se cuelgan los contenidos que se van generando? En caso afirmativo ¿Dónde se ubica?
- ¿Se ha hecho algún tipo de difusión para que el personal de la Consejería conozca la UIG y las actuaciones que lleva a cabo?

Conocer la situación actual de las Unidades de Igualdad de Género. Detectar necesidades y demandas por parte de las UIG en las diferentes áreas de intervención.

- ¿Cuáles son las principales dificultades con las que se ha encontrado la persona responsable de la UIG para llevar a cabo sus funciones?
- Durante la evolución de la UIG ¿Ha habido alguna variación de sus componentes desde su origen?
- ¿Ha tenido continuidad la UIG una vez finalizada la asistencia técnica anterior o se han paralizado algunas de sus actuaciones?
- ¿Se han creado grupos de trabajo? Si ha sido así, ¿Mantienen reuniones de forma periódica? ¿A qué servicios pertenecen?
- Atendiendo a las diferentes áreas de intervención de la UIG ¿Cuáles son las principales demandas y/o necesidades que se han planteado? (sensibilización, formación, asesoramiento, elaboración de herramientas y materiales, etc.

Fortalezas. Debilidades. Hoja de ruta. Planificación de intervenciones, establecimiento de objetivos de trabajo, líneas de intervención y acciones a desarrollar.

- ¿Está instaurado el uso del lenguaje inclusivo en los documentos que se generan en la Consejería mediante alguna instrucción o existen dificultades para incorporarlo de manera transversal?
- En cuanto a los Informes de impacto de género y su procedimiento de realización, ¿Hay una persona específica encargada de realizarlos o existe algún tipo de colaboración entre servicios?
- ¿Se introducen en la plataforma ADA los datos de las acciones que se han llevado a cabo en la Consejería para la implementación del II Plan Estratégico para la igualdad de Oportunidades entre hombres y

mujeres de Castilla-La Mancha)? ¿Quién lo lleva a cabo? ¿Están grabadas las programaciones acciones de la segunda programación trienal?

- ¿Se han elaborado o se cuenta con materiales o herramientas que faciliten la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el ámbito de la Consejería? (Protocolos, listas de verificación...) ¿En qué servicios? ¿Se echa en falta alguna herramienta específica?
- ¿Qué formaciones o actuaciones de sensibilización se han realizado para la incorporación de la perspectiva de género?
- ¿Hay alguna formación/sensibilización que se precise realizar para facilitar la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en la Consejería? ¿Qué grado de sensibilización está instaurado en la consejería?
- ¿Hay alguna actuación destacada que se tenga prevista realizar en un futuro próximo desde la Unidad de Igualdad de la Consejería?

Alguna otra cuestión relevante que se quiera resaltar al respecto del funcionamiento de la Unidad en la Consejería.

¡Gracias por su colaboración!

Entrevista al grupo de trabajo para la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019–2024)

Te invitamos a participar en este cuestionario cuyo objetivo conocer tu percepción, como agente del ámbito universitario, sobre el **II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024**.

Este cuestionario forma parte de un proceso de evaluación cualitativa que tiene como finalidad recoger aportaciones que permitan valorar la implementación del plan, además de recabar información que permita identificar barreras y áreas de mejora. Tu participación contribuirá al análisis de políticas públicas desde una perspectiva participativa y basada en la evidencia narrativa.

Cabe destacar que la participación es **voluntaria**, que los datos serán utilizados con fines de evaluación y planificación de las políticas públicas en materia de igualdad en Castilla-La Mancha.

CUESTIONARIO

- 1.- ¿Cómo valora, en general, el impacto de IPEICLM 2019-2024 en la Comunidad Autónoma?
- 2.- ¿Cómo valora, en general, el nivel de difusión del IPEICLM 2019-2024 entre la ciudadanía en general?
- 3.- ¿Ha percibido una evolución desde el 2019 en la implementación de los mecanismos de coordinación en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha?
- 4.- Según su percepción, ¿Ha habido un incremento de documentos con orientaciones técnicas para transversalizar la perspectiva de género en el periodo de 2019-2024 del IPEICLM?
- 5.- ¿Ha percibido una evolución desde el 2019 en la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones y políticas desarrolladas en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha?
 - ☐ Si
 - ☐ No
- 5.1.-En caso afirmativo, ¿A qué crees que se debe?:
 - ☐ A la implementación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha
 - ☐ A la incorporación de las Unidades de Igualdad de Género
 - ☐ A la incorporación de ambos
 - ☐ A otros factores

¿DESEA HACER ALGÚN COMENTARIO O SUGERENCIA DE INTERÉS?

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3: Análisis de los resultados de la información recogida de fuentes primarias del trabajo de campo para el sistema de gobernanza y la percepción sobre el II PEICLM

Resultados de cuestionario para la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019–2024) sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Administración de Castilla-La Mancha, dirigido a las representantes del personal funcionariado

1.- DESCRIPTIVOS DE PARTICIPACIÓN

En relación con el perfil de las personas participantes en el estudio, la muestra estaba conformada por **hombres y mujeres que formaban parte del personal funcionario de las Consejerías de las diferentes áreas (n=319)**, siendo superior el porcentaje de **mujeres participantes (54.2%)** que de **hombres (45.8%)**.

Cabe destacar que fue significativo el **porcentaje de participación** de la **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (29.2%)** y del **SESCAM (22.3%)**, tanto en el caso de los hombres (16.6%; 9.1%, respectivamente) como en el caso de las mujeres (12.5%; 13.2%, respectivamente).

En referencia al cargo ocupado por las personas participantes fue significativo el **porcentaje de jefaturas de sección (29.8%) y jefaturas de servicio (40.4%)** participantes, tanto en el caso de los hombres (10.3%; 23.2%, respectivamente) como en el caso de las mujeres (19.4%; 40.4%, respectivamente) (*Ver descriptivos de participación detallados por Consejería en Anexos*).

1.1 Descripción de participación general

Tabla 1. Descriptivos de participación general atendiendo a las Consejerías y al sexo

CONSEJERÍA	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=149) n (%)	Mujer (n=173) n (%)	Total (n=319) n (%)
Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	8 (2.5)	13 (4.1)	21 (6.6)
Consejería de Bienestar Social	6 (1.9)	16 (5.0)	22 (6.9)
Consejería de Desarrollo Sostenible	9 (2.8)	8 (2.5)	17 (5.3)
Consejería de Economía, Empresas y Empleo	14 (4.4)	16 (5.0)	30 (9.4)
Consejería de Educación, Cultura y Deportes	12 (3.8)	20 (6.3)	32 (10.0)
Consejería de Fomento	9 (2.8)	12 (3.8)	21 (6.6)
Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital	53 (16.6)	40 (12.5)	93 (29.2)
Consejería de Sanidad	6 (1.9)	6 (1.9)	12 (3.8)
SESCAM	29 (9.1)	42 (13.2)	71 (22.3)
TOTAL	146 (45.8)	173 (54.2)	319 (100.0)

Figura 1. Descriptivos de participación general atendiendo a las Consejerías y al sexo

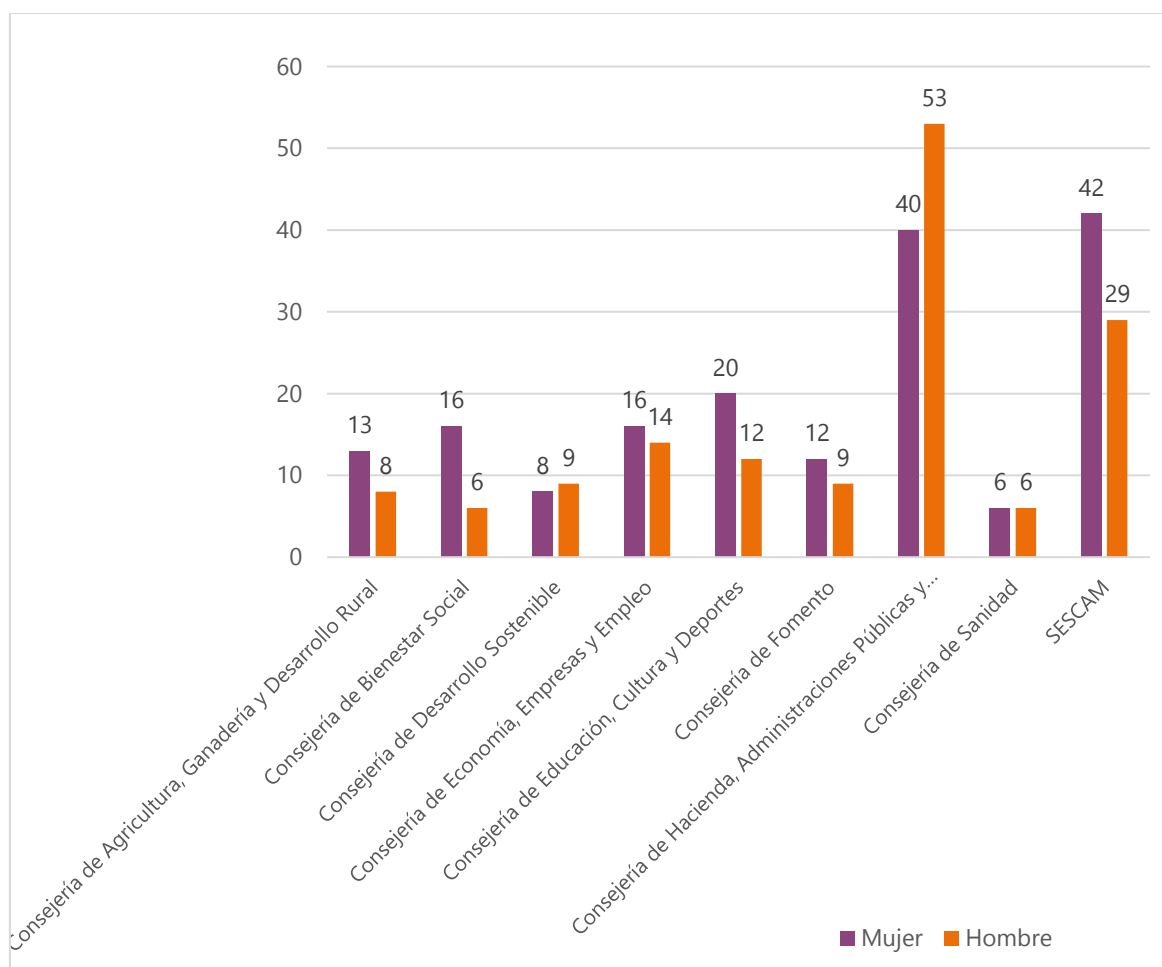
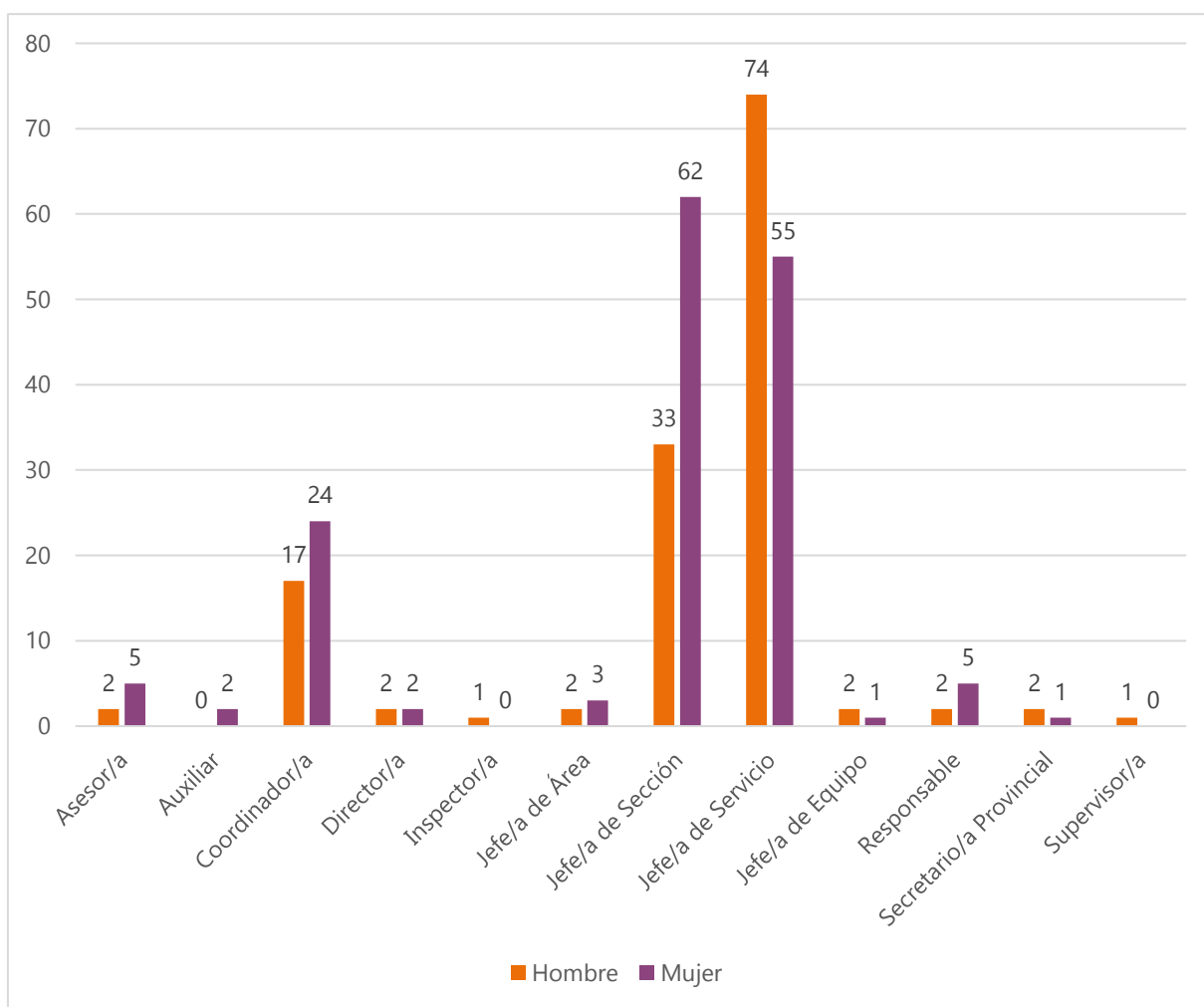


Tabla 2. Descriptivos de participación general atendiendo al cargo y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=146)	Mujer (n=173)	Total (n=319)
	n (%)	n (%)	n (%)
Asesor/a	2 (0.6)	5 (1.6)	7 (2.2)
Auxiliar	0 (0.0)	2 (0.6)	2 (0.6)
Coordinador/a	17 (5.3)	24 (7.5)	41 (12.9)
Director/a	2 (0.6)	2 (0.6)	4 (1.3)
Inspector/a	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.3)
Jefe/a de Área	2 (0.6)	3 (0.9)	5 (1.6)
Jefe/a de Sección	33 (10.3)	62 (19.4)	95 (29.8)
Jefe/a de Servicio	74 (23.2)	55 (17.2)	129 (40.4)
Jefe/a de Equipo	2 (0.6)	1 (0.3)	3 (0.9)
Responsable	2 (0.6)	5 (1.6)	7 (2.2)
Secretario/a Provincial	2 (0.6)	1 (0.3)	3 (0.9)
Supervisor/a	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.3)
Técnico/a	8 (2.5)	13 (4.1)	21 (6.6)
TOTAL	146 (45.8)	173 (54.2)	319 (100.0)

Figura 2. Descriptivos de participación general atendiendo al cargo y al sexo



2.- CONOCIMIENTO Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

En el presente apartado se presentan los resultados que corresponden a las preguntas formuladas acerca del **conocimiento y formación recibida en materia de igualdad**. Para ello, por un lado, se atiende al **conocimiento de las personas participantes sobre las diversas legislaciones referentes en Castilla-La Mancha en igualdad** y, por otro lado, a **la formación que señalan haber recibido en esta materia**. En todas las cuestiones planteadas se atiende al sexo para su análisis.

Cabe destacar que la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha** fue la **normativa preguntada más conocida (71.8%)**, tanto en el caso de los hombres (32%) como en el de las mujeres (39.8%).

Por otra parte, **el porcentaje de participantes que indicaron tener formación en materia de igualdad superior a 10 horas fue superior (46.7%)** a las otras categorías —No y Prefiero No Contestar (en adelante, también N/A)—. Las preguntas sobre la formación recibida en materia de igualdad de género fueron reagrupadas atendiendo a las diferentes temáticas: (1) Diversidad y LGTBI; (2) Estudios Superiores Especializados; (3) Igualdad de género; (4) Mujer Rural; (5) Perspectiva de género en un área; y (6) Violencia de género. **El porcentaje de formación más elevado fue en materia de ‘Igualdad de Género’ (33.2%) seguida de ‘Perspectiva de Género en un área concreta’ (8.5%).**

En cuanto a la aplicación de la igualdad se refiere, **más de la mitad de la muestra (54.2%) afirma que la igualdad es una materia que afecta a su área de trabajo.**

2.1. Conocimiento de la legislación en materia de igualdad

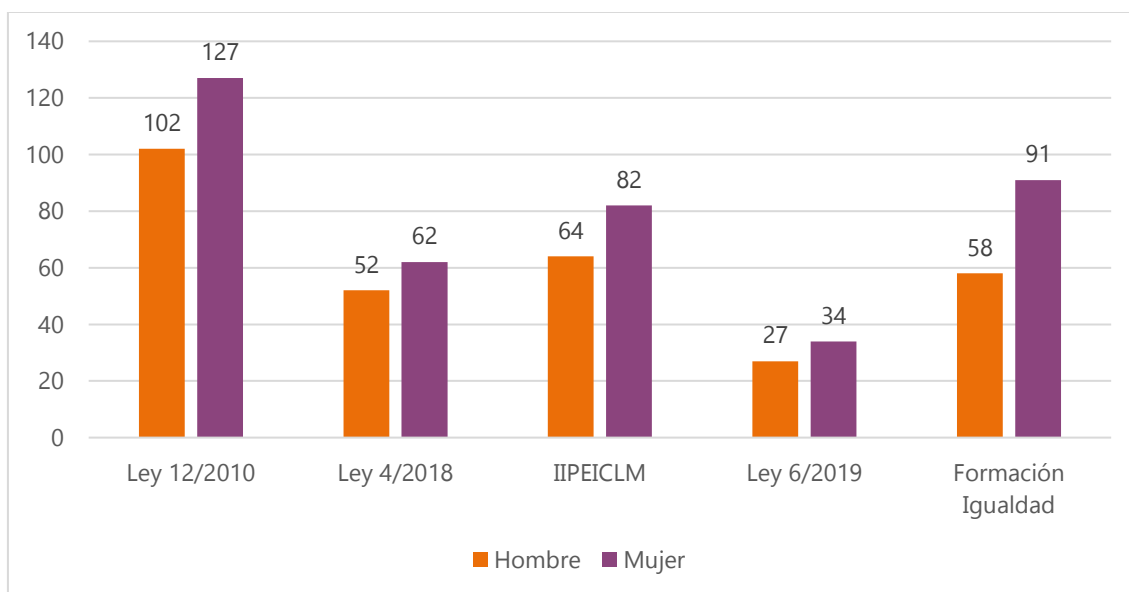
Tabla 3. Conocimiento de la legislación en materia de igualdad

Conocimiento Ley 12/2010	Sí n (%)	No n (%)	N/A n (%)	Total n (%)
Hombre	102 (32.0)	15 (4.7)	29 (9.1)	146 (45.8)
Mujer	127 (39.8)	19 (6.0)	27 (8.5)	173 (54.2)
Total	229 (71.8)	34 (10.7)	56 (17.6)	319 (100.0)
Conocimiento Ley 4/2018				
Hombre	52 (16.3)	65 (20.4)	29 (9.1)	146 (45.8)
Mujer	62 (19.4)	84 (26.3)	27 (8.5)	173 (54.2)
Total	114 (35.7)	149 (46.7)	56 (17.6)	319 (100.0)
Conocimiento II PEICLM				
Hombre	64 (20.1)	53 (16.6)	29 (9.1)	146 (45.8)
Mujer	82 (25.7)	64 (20.1)	27 (8.5)	173 (54.2)
Total	146 (45.8)	117 (36.7)	56 (17.6)	319 (100.0)
Conocimiento Ley 6/2019				
Hombre	27 (8.5)	90 (28.2)	29 (9.1)	146 (45.8)
Mujer	34 (10.7)	112 (35.1)	27 (8.5)	173 (54.2)
Total	61 (19.1)	202 (63.3)	56 (17.6)	319 (100.0)

Tabla 4. Formación en materia de igualdad superior a 10h

Formación en Igualdad	Si n (%)	No n (%)	N/A n (%)	Total n (%)
Hombre	58 (18.2)	58 (18.2)	30 (9.4)	146 (45.8)
Mujer	91 (28.5)	53 (16.6)	29 (9.1)	173 (54.2)
Total	149 (46.7)	111 (34.8)	59 (18.5)	319 (100.0)

Figura 3. Conocimiento de la legislación en materia de igualdad superior a 10h

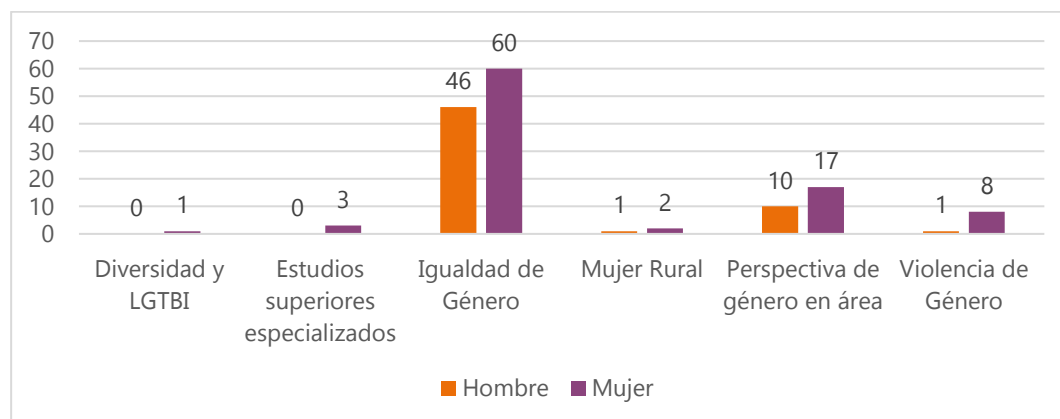


2.2. Formación recibida en materia de Igualdad de Género atendiendo a temáticas

Tabla 5. Porcentaje de personas formadas atendiendo a la temática y al sexo

Formación recibida	Diversidad y LGTBI	Estudios superiores especializados	Igualdad de Género	Mujer Rural	Perspectiva de género en un área	Violencia de género	Total
Hombre	0 (0.0)	0 (0.0)	46 (14.4)	1 (0.3)	10 (3.1)	1 (0.3)	58 (38.9)
Mujer	1 (0.3)	3 (0.9)	60 (18.8)	2 (0.6)	17 (5.3)	8 (2.5)	91 (61.1)
Total	1 (0.3)	3 (0.9)	106 (33.2)	3 (0.9)	27 (8.5)	9 (2.8)	149 (100.0)

Figura 4. Gráfico de personas formadas atendiendo a la temática y al sexo

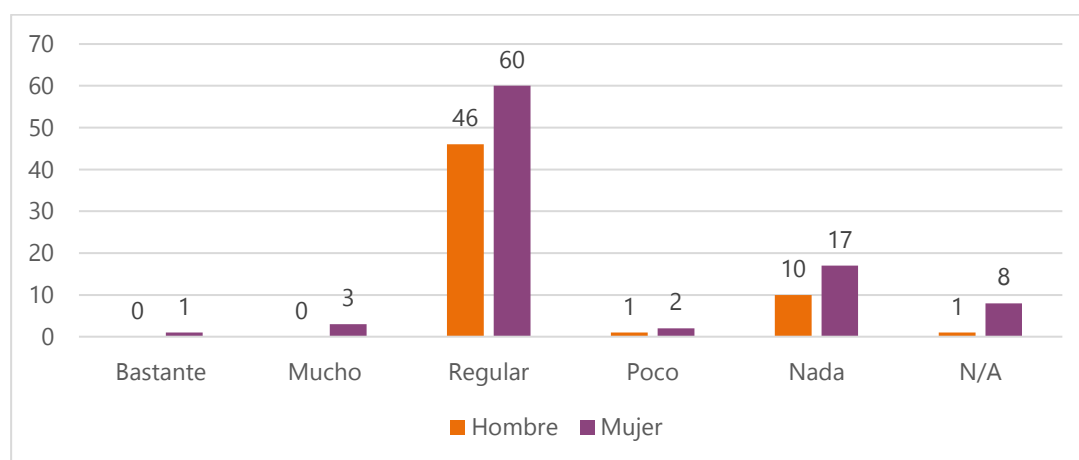


2.3. Aplicación del conocimiento en igualdad en el trabajo

Tabla 6. Porcentaje de aplicación del conocimiento en igualdad en el trabajo atendiendo al sexo

	Bastante	Mucho	Regular	Poco	Nada	N/A	Total
Hombre	0 (0.0)	0 (0.0)	46 (14.4)	1 (0.3)	10 (3.1)	1 (0.3)	58 (38.9)
Mujer	1 (0.3)	3 (0.9)	60 (18.8)	2 (0.6)	17 (5.3)	8 (2.5)	91 (61.1)
Total	1 (0.3)	3 (0.9)	106 (33.2)	3 (0.9)	27 (8.5)	9 (2.8)	149 (100.0)

Figura 5. Gráfico de personas que aplican el conocimiento en igualdad en el trabajo atendiendo al sexo

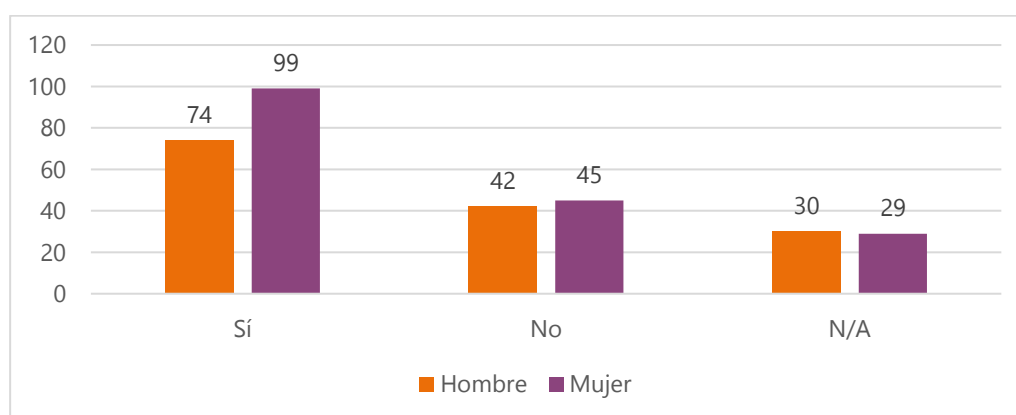


2.4. La igualdad afecta a su área de trabajo

Tabla 7. Porcentaje de personas a las que afecta la igualdad en su área de trabajo

	Sí	No	N/A	Total
Hombre	74 (23.2)	42 (13.2)	30 (9.4)	146 (45.8)
Mujer	99 (31.0)	45 (14.1)	29 (9.1)	173 (54.2)
Total	173 (54.2)	87 (27.3)	59 (18.5)	319 (100.0)

Figura 6. Gráfico de frecuencias sobre las personas a las que afecta la igualdad en su área de trabajo



3.- CONOCIMIENTO SOBRE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO (UIG)

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas correspondientes al conocimiento que tienen las personas participantes sobre la Unidad de Igualdad de Género (en adelante, también UIG). Cabe destacar que un 71.2% de participantes conocen la existencia de la Unidad

de Igualdad de Género, siendo este porcentaje más elevado en el caso de las mujeres (40.4%) que de los varones (30.7%).

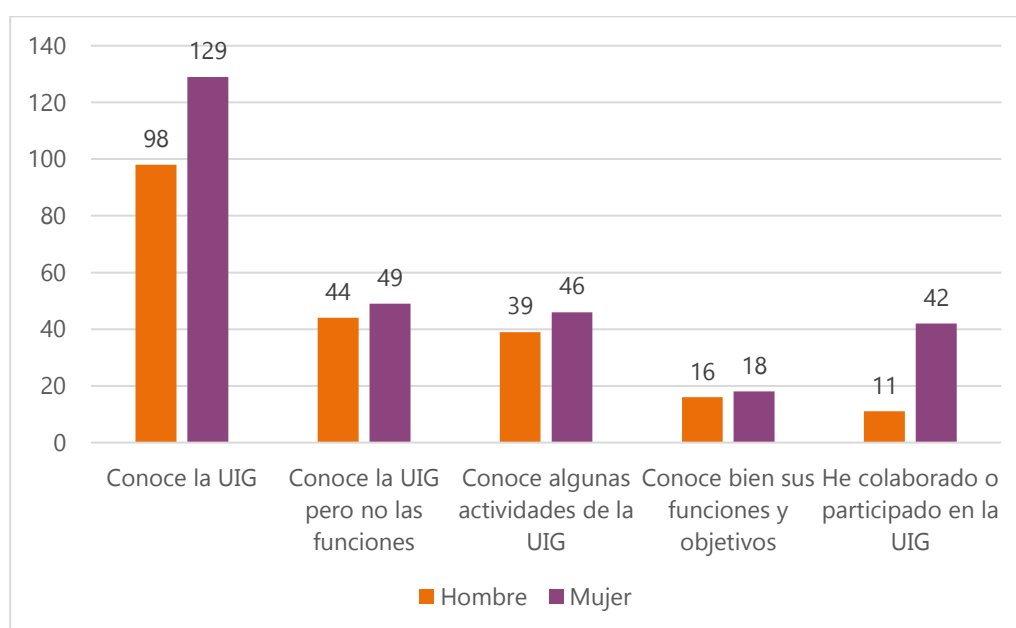
En cuanto al asesoramiento solicitado, la frecuencia más reportada por las personas participantes ha sido el asesoramiento “puntual” (39.5%), siendo las cuestiones más demandadas las relativas al lenguaje inclusivo (20.9%), seguidas de la incorporación de la perspectiva de género en programas y normativas (18.8%) y de informes con impacto de género (13.8%).

3.1. Conocimiento sobre la Unidad de Igualdad de Género

Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de conocimiento de la Unidad de Igualdad de Género

Conocimiento UIG	Sí			No			N/A		
	Hombre (n=146)	Mujer (n=173)	Total (n=319)	Hombre (n=146)	Mujer (n=173)	Total (n=319)	Hombre (n=146)	Mujer (n=173)	Total (n=319)
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Conoce la UIG	98 (30.7)	129 (40.4)	227 (71.2)	18 (5.6)	15 (4.7)	33 (10.3)	30 (9.4)	29 (9.1)	59 (18.5)
Conoce la UIG pero no las funciones	44 (13.8)	49 (15.4)	93 (29.2)	73 (22.9)	97 (30.4)	170 (53.3)	29 (9.1)	27 (8.5)	56 (17.6)
Conoce algunas actividades de la UIG	39 (12.2)	46 (14.4)	85 (26.6)	78 (24.5)	100 (31.3)	178 (55.8)	29 (9.1)	27 (8.5)	56 (17.6)
Conoce bien sus funciones y objetivos	16 (5.0)	18 (5.6)	34 (10.7)	101 (31.7)	128 (40.1)	229 (71.8)	29 (9.1)	27 (8.5)	56 (17.6)
He colaborado o participado en la UIG	11 (3.4)	42 (13.2)	53 (16.6)	106 (33.2)	104 (32.6)	210 (65.8)	29 (9.1)	27 (8.5)	56 (17.6)

Figura 7. Gráfico de frecuencia de participación con conocimiento sobre la Unidad de Igualdad de Género

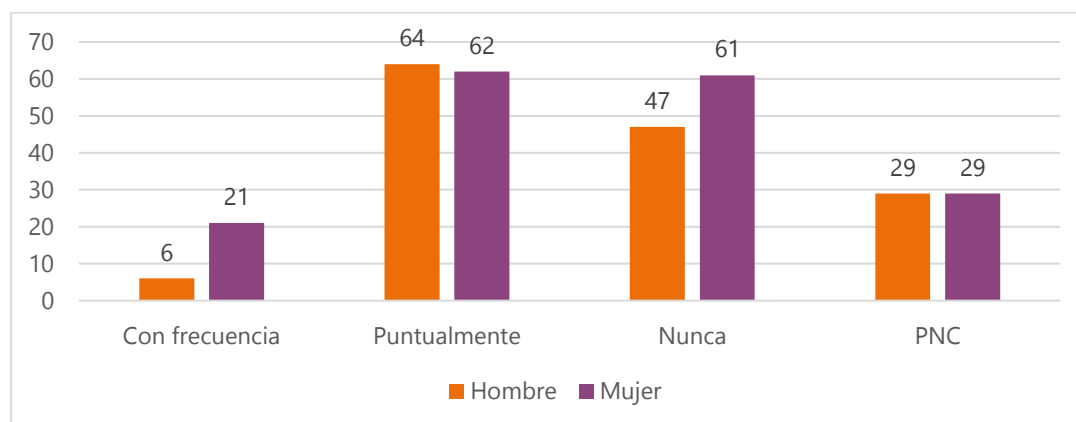


3.2. Asesoramiento solicitado a la Unidad de Igualdad de Género

Tabla 9. Porcentaje de frecuencia de asesoramiento solicitado a la Unidad de Igualdad de Género

	Con frecuencia			Puntualmente			Nunca			N/A		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Solicitó asesoramiento a la UIG	6 (1.9)	21 (6.6)	27 (8.5)	64 (20.1)	62 (19.4)	126 (39.5)	47 (14.7)	61 (19.1)	108 (33.9)	29 (9.1)	29 (9.1)	58 (18.2)

Figura 8. Gráfico de frecuencias de personas solicitantes de asesoramiento a la Unidad de Igualdad de Género

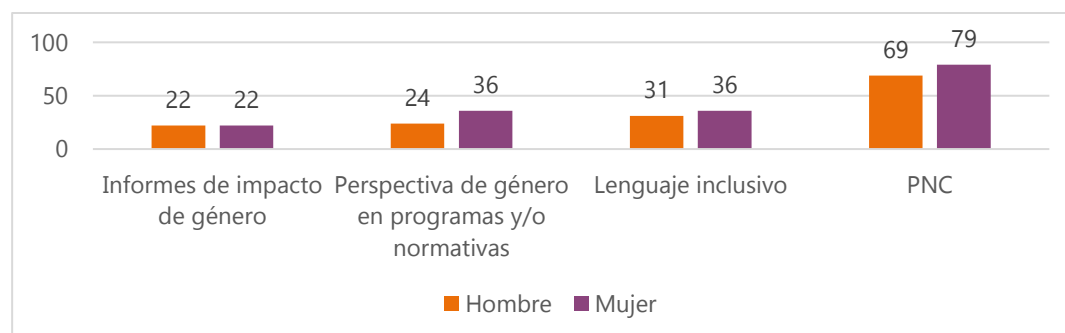


3.3. Tipo de asesoramiento solicitado

Tabla 10. Frecuencia y porcentaje sobre el tipo de asesoramiento solicitado a la Unidad de Igualdad de Género

Asesoramiento UIG	Sí		
	Hombre (n=146)	Mujer (n=173)	Total (n=319)
	n (%)	n (%)	n (%)
Relativo a informes de impacto de género	22 (6.9)	22 (6.9)	44 (13.8)
Perspectiva de género en programas y/o normativas	24 (40.0)	36 (60.0)	60 (18.8)
Relativo al lenguaje inclusivo	31 (9.7)	36 (11.3)	67 (20.9)
PNC	69 (21.6)	79 (24.7)	148 (46.3)

Figura 9. Gráfico de tipo de asesoramiento solicitado a la Unidad de Igualdad de Género



4.- APLICACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

En el presente apartado se presentan los resultados relativos a la aplicación de cuestiones relativas a la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones laborales.

Sobre la **utilización del lenguaje inclusivo**, cabe destacar que **más de la mitad de las personas participantes indicaron utilizar bastante (38.6%) o mucho (22.6) el lenguaje inclusivo** en sus actuaciones laborales.

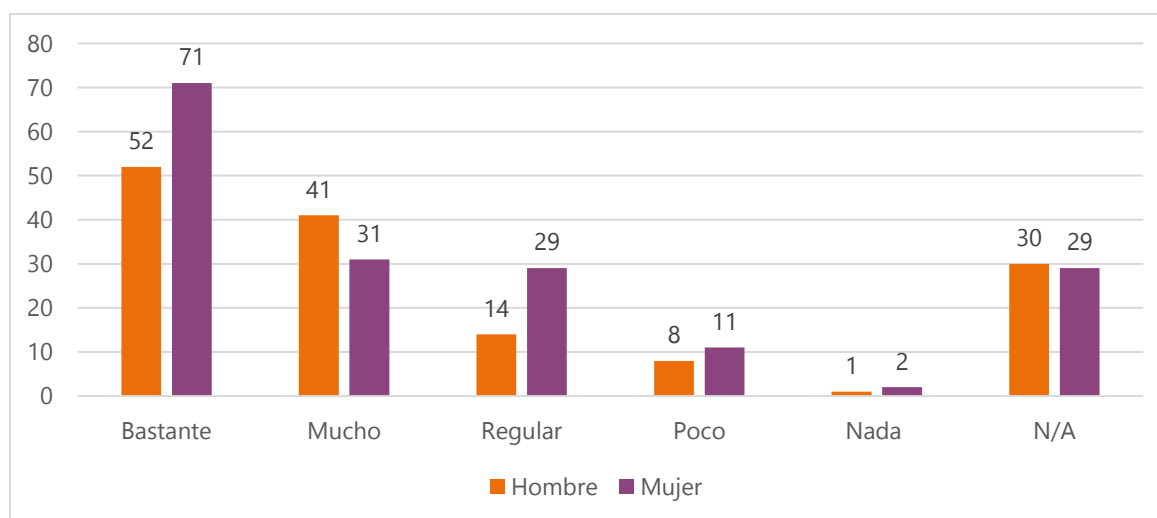
Sobre la **utilización de datos desagregados por sexo**, “**siempre**” ha sido la categoría más reportada (38.6%), seguida de “**a veces**” (22.6%).

4.1. Utilización de lenguaje inclusivo

Tabla 11. Frecuencia y porcentaje de utilización del lenguaje inclusivo por sexo

Utilización lenguaje inclusivo	Bastante n (%)	Mucho n (%)	Regular n (%)	Poco n (%)	Nada n (%)	N/A n (%)
Hombre (n=146)	52 (16.3)	41 (12.8)	14 (4.4)	8 (2.5)	1 (0.3)	30 (9.4)
Mujer (n=173)	71 (22.2)	31 (9.7)	29 (9.1)	11 (3.4)	2 (0.6)	29 (9.1)
Total (n=319)	123 (38.6)	72 (22.6)	43 (13.5)	19 (6.0)	3 (0.9)	59 (18.5)

Figura 10. Gráfico sobre la utilización del lenguaje inclusivo por sexo

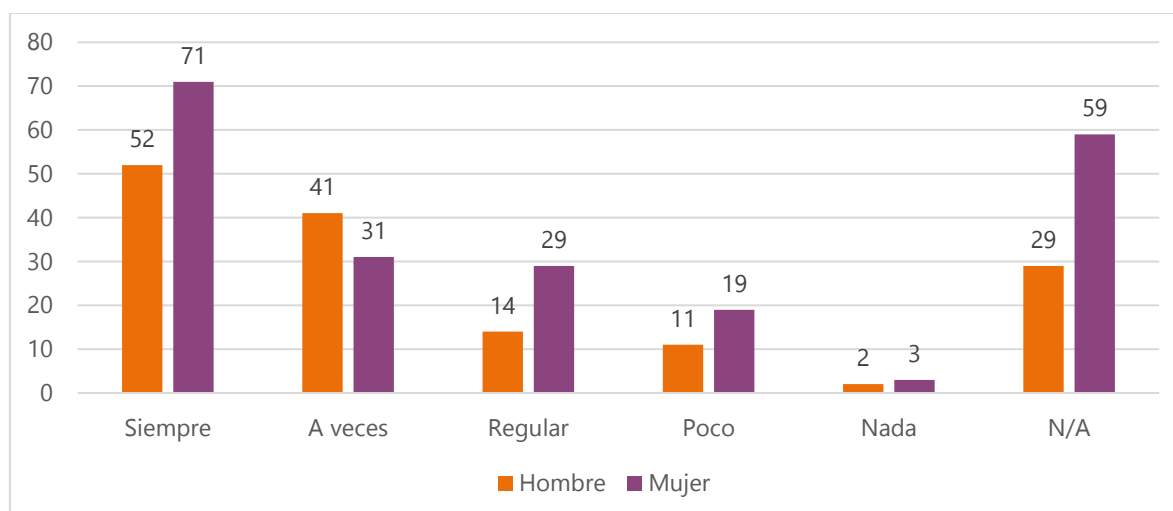


4.2. Utilización datos desagregados por sexo

Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de utilización de datos desagregados por sexo

Utilización datos desagregados por sexo	Siempre n (%)	A veces n (%)	Regular n (%)	Poco n (%)	Nada n (%)	N/A n (%)
Hombre (n=146)	52 (16.3)	41 (12.8)	14 (4.4)	8 (2.5)	1 (0.3)	30 (9.4)
Mujer (n=173)	71 (22.2)	31 (9.7)	29 (9.1)	11 (3.4)	2 (0.6)	29 (9.1)
Total (n=319)	123 (38.6)	72 (22.6)	43 (13.5)	19 (6.0)	3 (0.9)	59 (18.5)

Figura 11. Gráfico sobre la utilización de datos desagregados por sexo

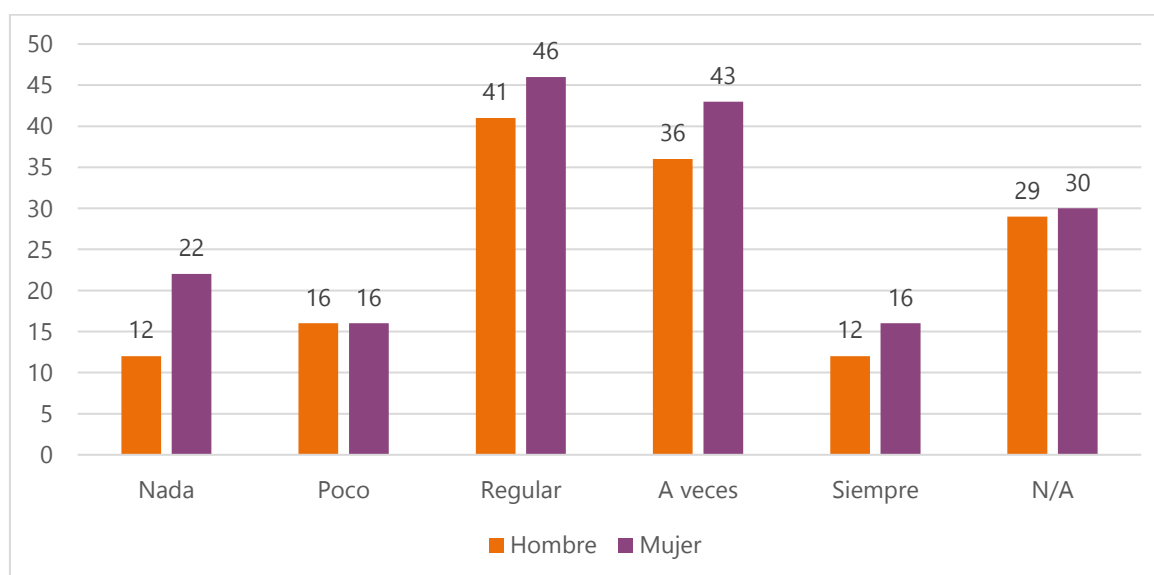


4.3. Grado de incorporación de la perspectiva de género en su trabajo

Tabla 13. Grado de incorporación de la perspectiva de género en su trabajo

Perspectiva de género	Siempre n (%)	A veces n (%)	Regular n (%)	Poco n (%)	Nada n (%)	N/A n (%)
Hombre (n=146)	12 (3.8)	36 (11.3)	41 (12.9)	16 (5.0)	12 (3.8)	29 (9.1)
Mujer (n=173)	16 (5.0)	43 (13.5)	46 (14.4)	16 (5.0)	22 (6.9)	30 (9.4)
Total (n=319)	28 (8.8)	79 (24.8)	87 (27.3)	32 (10.0)	34 (10.7)	59 (18.5)

Figura 12. Gráfico sobre la incorporación de la perspectiva de género

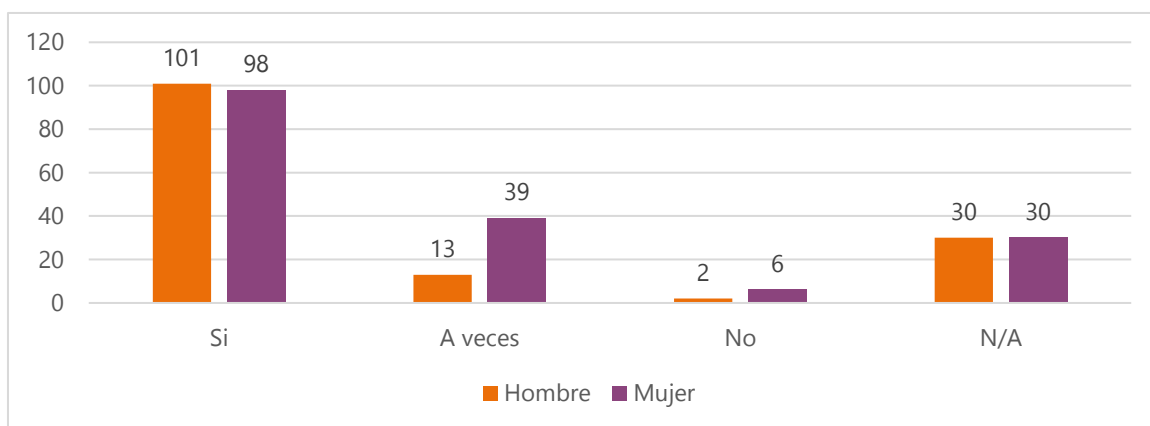


4.4. Difusión de una imagen igualitaria en su trabajo

Tabla 14. Frecuencia y porcentaje de participantes que difunden una imagen igualitaria en su trabajo

Difusión imagen igualitaria	Si n (%)	A veces n (%)	No n (%)	N/A n (%)
Hombre (n=146)	101 (31.7)	13 (4.1)	2 (0.6)	30 (9.4)
Mujer (n=173)	98 (30.7)	39 (12.2)	6 (1.9)	30 (9.4)
Total (n=319)	199 (62.4)	52 (16.3)	8 (2.5)	60 (62.4)

Figura 13. Gráfico sobre la difusión de una imagen igualitaria en el trabajo

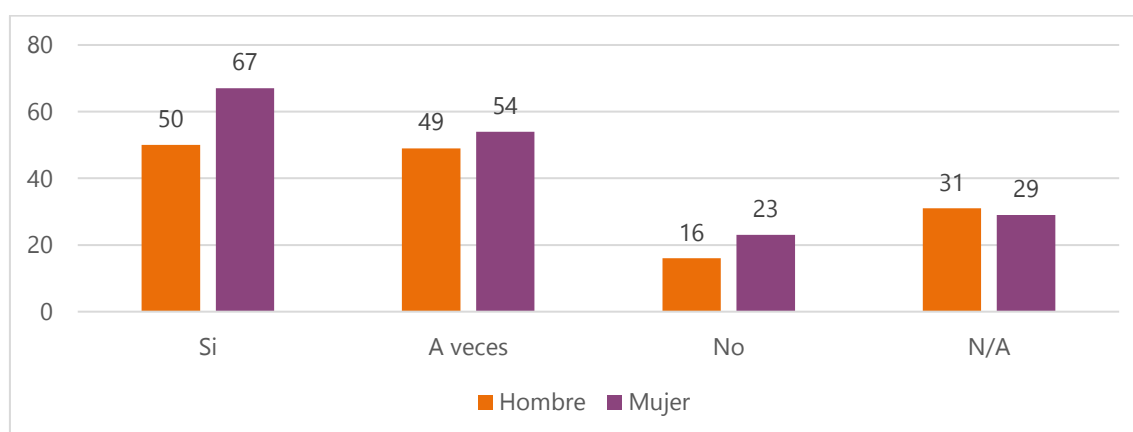


4.5. Difusión de estudios e informes de igualdad y/o violencia de género

Tabla 15. Frecuencia y porcentajes de difusión de estudios e informes de igualdad y/o violencia de género

Difusión estudios e informes	Si	A veces	No	N/A
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Hombre (n=146)	50 (15.7)	49 (15.4)	16 (5.0)	31 (9.7)
Mujer (n=173)	67 (21.0)	54 (16.9)	23 (7.2)	29 (9.1)
Total (n=319)	117 (36.7)	103 (32.3)	39 (12.2)	60 (18.8)

Figura 14. Gráfico sobre la difusión de estudios e informes de igualdad y/o violencia de género



5.- EVOLUCIÓN EN IMPLEMENTACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Respecto a la evolución en la implementación de la perspectiva de género, **más de la mitad de las personas participantes (68.0%) consideran que ha sido favorable**, siendo la categoría más reportada tanto por **hombres (30.1%)** como por **mujeres (37.39%)**.

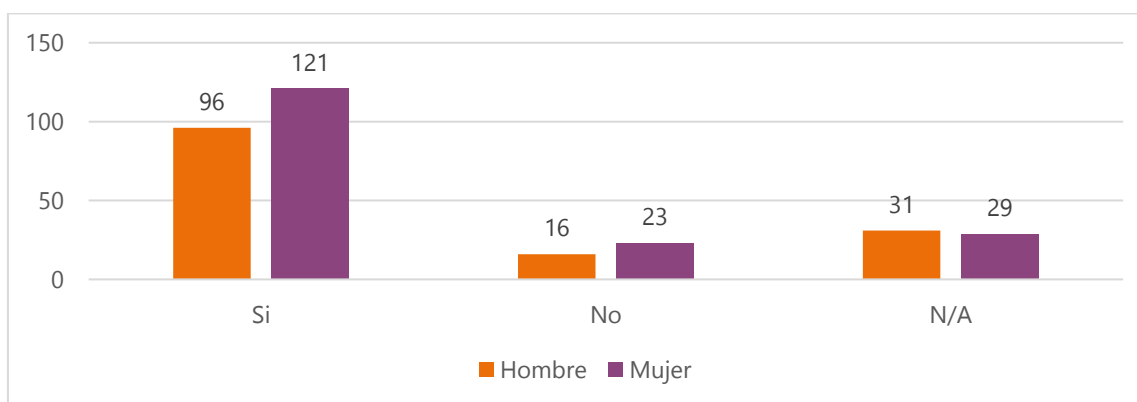
Sobre las causas que han podido incidir en dicha implementación, **la categoría más reportada ha sido que se debe al II PEICLM en conjunto con las Unidades de Igualdad de Género (42.6%)** frente a las categorías de no tener incidencia dichos aspectos o no saber/contestar dicha cuestión.

5.1. Evolución en implementación de perspectiva de género

Tabla 16. Frecuencia y porcentaje de evolución en implementación de perspectiva de género

Evolución implementación PG	Si	No	N/A
	n (%)	n (%)	n (%)
Hombre (n=146)	96 (30.1)	16 (5.0)	31 (9.7)
Mujer (n=173)	121 (37.9)	23 (7.2)	29 (9.1)
Total (n=319)	217 (68.0)	39 (12.2)	60 (18.8)

Figura 15. Gráfico sobre la evolución en la implementación de perspectiva de género

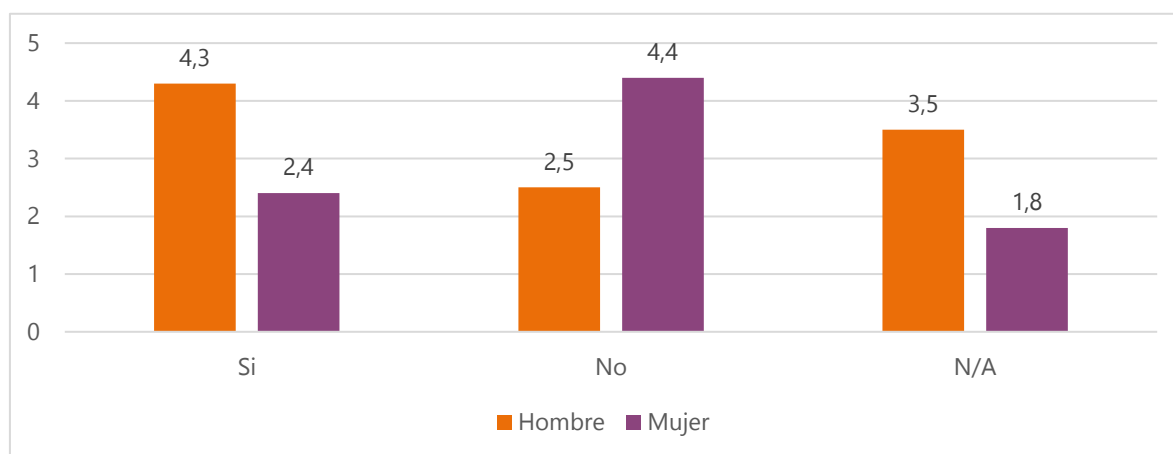


5.2. La evolución en la implementación de la perspectiva de género se debe al II PEICLM y Unidad de Igualdad de Género

Tabla 17. Frecuencia y porcentaje de percepción del II PEICLM y Unidad de Igualdad de Género en la implementación de la perspectiva de género

Incidencia II PEICLM y Unidad de Igualdad de Género	Si	No	N/A
	n (%)	n (%)	n (%)
Hombre (n=146)	59 (18.5)	58 (18.2)	29 (9.1)
Mujer (n=173)	77 (24.1)	69 (21.6)	27 (8.5)
Total (n=319)	136 (42.6)	127 (39.8)	56 (17.6)

Figura 16. Gráfico sobre la percepción de la Unidad de Igualdad de Género en la implementación de la perspectiva de género



6.- ANEXOS

6.1. Descriptivos de participación de Consejerías en base a la dirección y cargo atendiendo al sexo

En el presente apartado, presentamos los **resultados de participación obtenidos en cada una de las 8 Consejerías** —Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Consejería de Bienestar Social; Consejería de Desarrollo Sostenible; Consejería de Economía, Hacienda y Empleo; Consejería de Educación, Cultura y Deportes; Consejería de Fomento; Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital; y Consejería de Sanidad— y del SESCAM, atendiendo a la dirección y al cargo de las personas participantes.

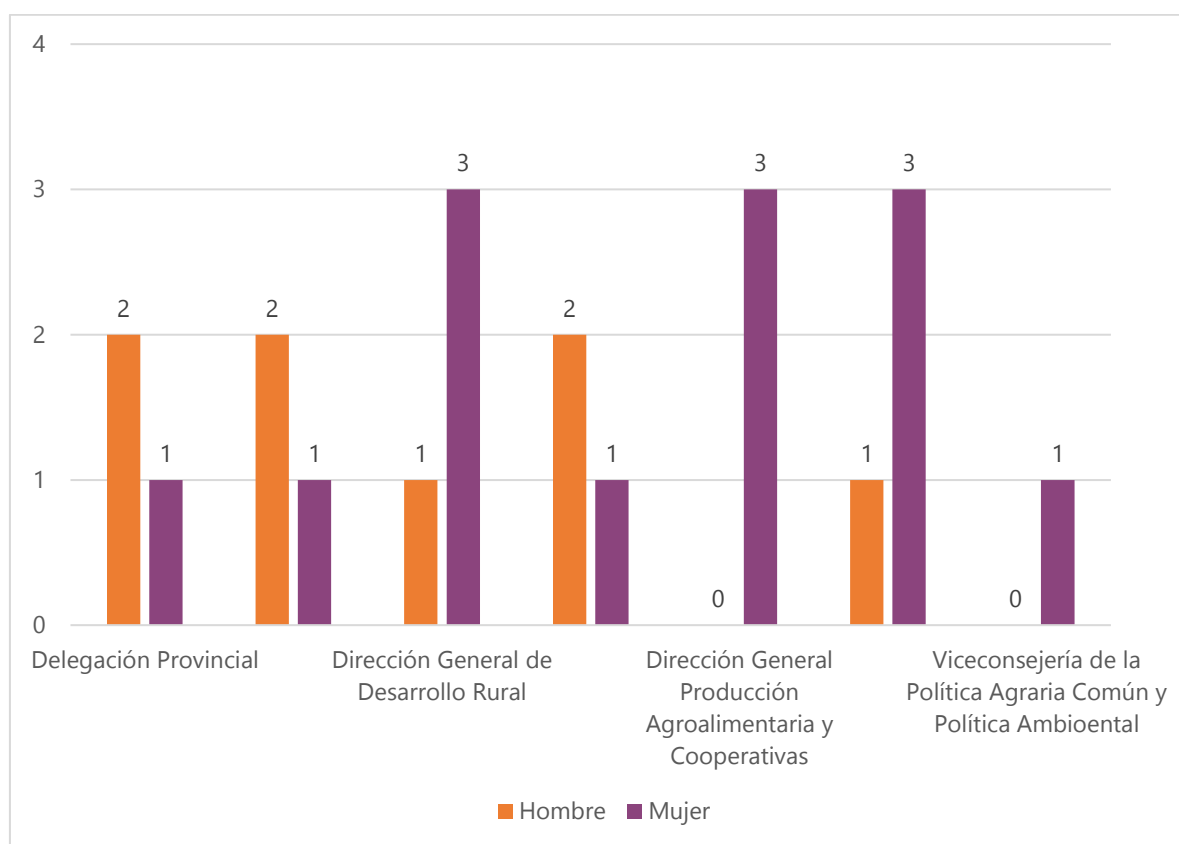
A. Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

En la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural fue más elevado el porcentaje de participación de **hombres de la Delegación Provincial, Dirección General de Agricultura y Ganadería, y Dirección General de Ordenación Agropecuaria (9.5% en cada dirección citada)**. En el caso de las **mujeres fue más elevado el porcentaje de participación de la Dirección General de Desarrollo Rural, Dirección General Producción Agroalimentaria y Cooperativas, y Secretaría General (14.3%)**.

Tabla 18. Descriptivos de participación de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural atendiendo a la dirección general y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=8)	Mujer (n=13)	Total (n=21)
	n (%)	n (%)	n (%)
Delegación Provincial	2 (9.5)	1 (4.8)	3 (14.3)
Dirección General de Agricultura y Ganadería	2 (9.5)	1 (4.8)	3 (14.3)
Dirección General de Desarrollo Rural	1 (4.8)	3 (14.3)	4 (19.0)
Dirección General Ordenación Agropecuaria	2 (9.5)	1 (4.8)	3 (14.3)
Dirección General Producción Agroalimentaria y Cooperativas	0 (0.0)	3 (14.3)	3 (14.3)
Secretaría General	1 (4.8)	3 (14.3)	4 (19.0)
Viceconsejería de la Política Agraria Común y Política Agroambiental	0 (0.0)	1 (4.8)	1 (4.8)
TOTAL	8 (38.1)	13 (61.9)	21 (100.0)

Figura 17. Gráfico de participación de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural atendiendo a la dirección y al sexo



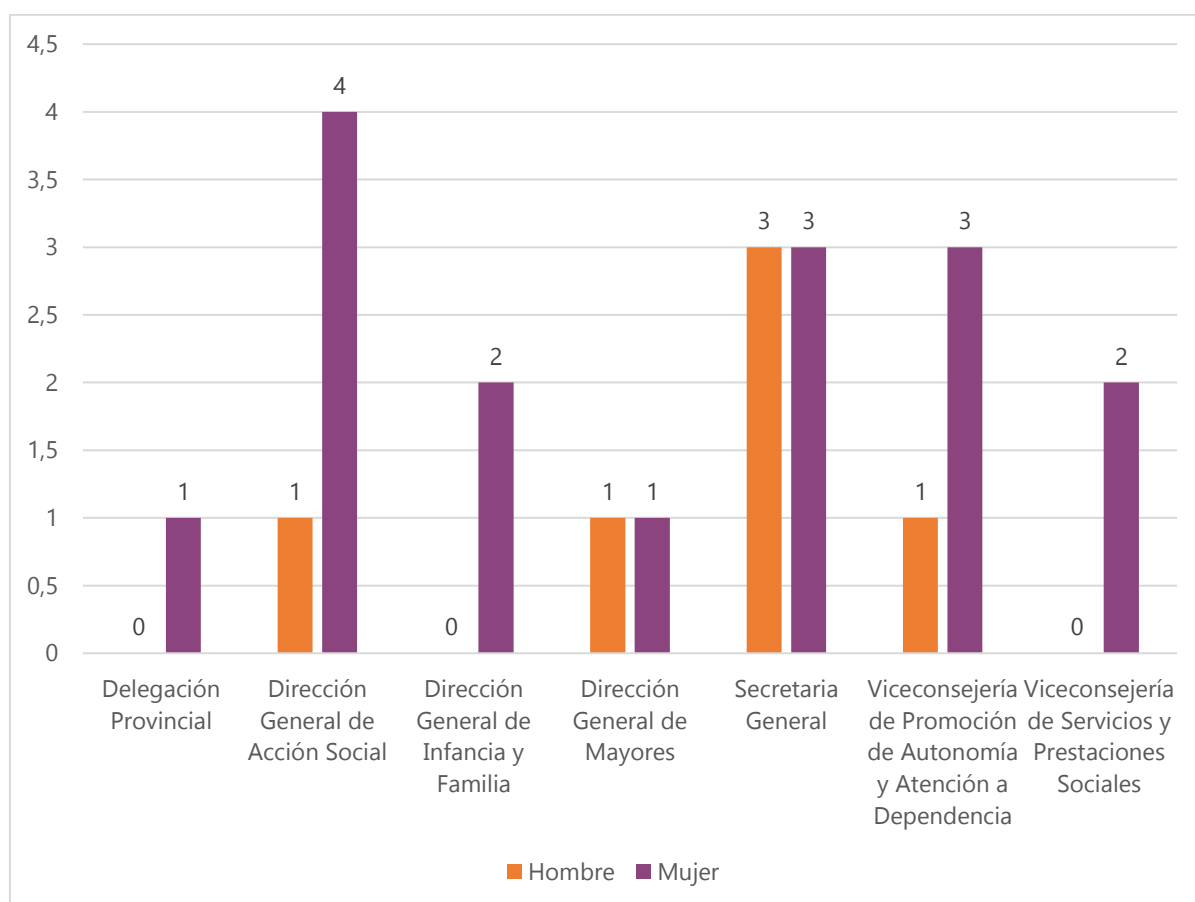
B. Consejería de Bienestar Social

En la Consejería de Bienestar Social fue más elevado el porcentaje de participación de **hombres de la Secretaría General (13.6%)**. En el caso de las **mujeres fue más elevado el porcentaje de participación de la Dirección General de Acción Social (18.2%)**, seguido de la **Secretaría general y de la Viceconsejería de Promoción de Autonomía y Atención a Dependencia (13.6% en ambos casos)**.

Tabla 19. Descriptivos de Participación de la Consejería de Bienestar Social atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=6)	Mujer (n=16)	Total (n=22)
	n (%)	n (%)	n (%)
Delegación Provincial	0 (0.0)	1 (4.5)	1 (4.5)
Dirección General de Acción Social	1 (4.5)	4 (18.2)	5 (22.7)
Dirección General de Infancia y Familia	0 (0.0)	2 (9.1)	2 (9.1)
Dirección General de Mayores	1 (4.5)	1 (4.5)	2 (9.1)
Secretaría General	3 (13.6)	3 (13.6)	6 (27.3)
Viceconsejería de Promoción de Autonomía y Atención a Dependencia	1 (4.5)	3 (13.6)	4 (18.2)
Viceconsejería de Servicios y Prestaciones Sociales	0 (0.0)	2 (9.1)	2 (9.1)
TOTAL	6 (27.3)	16 (72.7)	22 (100.0)

Figura 18. Gráfico de participación de la Consejería de Bienestar Social atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo



C. Consejería de Desarrollo Sostenible

En la Consejería de Desarrollo Sostenible fue más elevado el porcentaje de participación de **hombres de la Delegación Provincial y de la Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad (17.6% en ambos casos)**. En el caso de las **mujeres fue más elevado el porcentaje de participación de la Delegación Provincial, Dirección General de Economía Circular y Agenda 2030, y Secretaría General (11.8% en los casos mencionados)**.

Tabla 20. Descriptivos de Participación de la Consejería de Desarrollo Sostenible atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=9)	Mujer (n=8)	Total (n=17)
	n (%)	n (%)	n (%)
Agencia del Agua de Castilla-La Mancha	1 (5.9)	1 (5.9)	2 (11.8)
Delegación Provincial	3 (17.6)	2 (11.8)	5 (29.4)
Dirección General de Economía Circular y Agenda 2030	0 (0.0)	2 (11.8)	2 (11.8)
Dirección General de Medio Natural y Biodiversidad	3 (17.6)	0 (0.0)	3 (17.6)
Secretaría General	0 (0.0)	2 (11.8)	2 (11.8)
Transición Energética	2 (11.8)	0 (0.0)	2 (11.8)
Viceconsejería de Medio Ambiente	0 (0.0)	1 (5.9)	1 (5.9)
TOTAL	9 (52.9)	8 (47.1)	17 (100.0)

Figura 19. Gráfico de Participación de la Consejería de Desarrollo Sostenible atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo



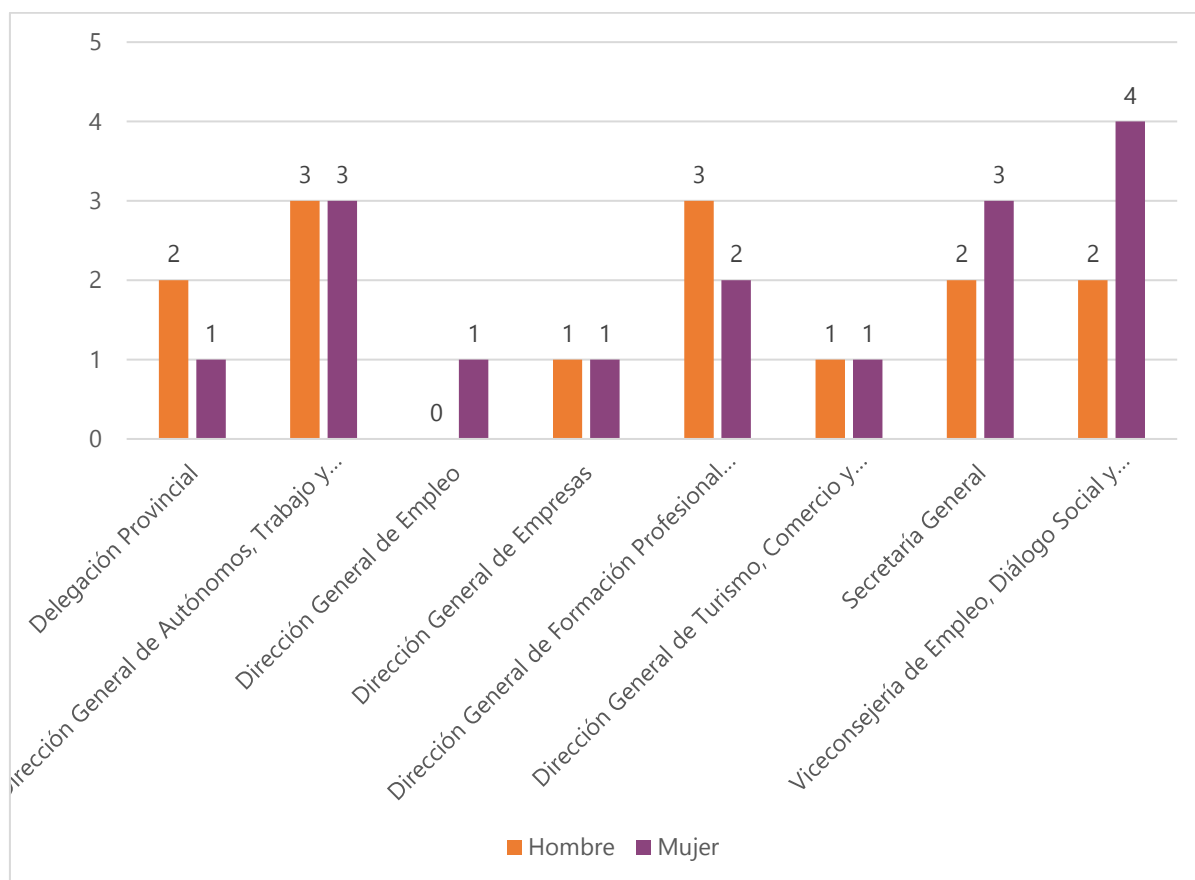
D. Consejería de Economía, Empresas y Empleo

En la Consejería de Economía, Empresas y Empleo fue más elevado el porcentaje de participación de **hombres de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social y Dirección General de Formación Profesional en el ámbito laboral (10.0% en ambos casos)**. En el caso de las **mujeres fue más elevado el porcentaje de participación de Viceconsejería de Empleo, Diálogo Social y Seguridad y Salud laboral (13.3%)**, seguido de la **Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social y de la Secretaría General (10.0% en ambos casos)**.

Tabla 21. Descriptivos de Participación de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=14)	Mujer (n=16)	Total (n=30)
	n (%)	n (%)	n (%)
Delegación Provincial	2 (6.7)	1 (3.3)	3 (10.0)
Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social	3 (10.0)	3 (10.0)	6 (20.0)
Dirección General de Empleo	0 (0.0)	1 (3.3)	1 (3.3)
Dirección General de Empresas	1 (3.3)	1 (3.3)	2 (6.7)
Dirección General de Formación Profesional en el ámbito laboral	3 (10.0)	2 (6.7)	5 (16.7)
Dirección General de Turismo, Comercio y Artesanía	1 (3.3)	1 (3.3)	2 (6.7)
Secretaría General	2 (6.7)	3 (10.0)	5 (16.7)
Viceconsejería de Empleo, Diálogo Social y Seguridad y Salud laboral	2 (6.7)	4 (13.3)	6 (20.0)
TOTAL	14 (46.7)	16 (53.3)	30 (100.0)

Figura 20. Gráfico de Participación de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo



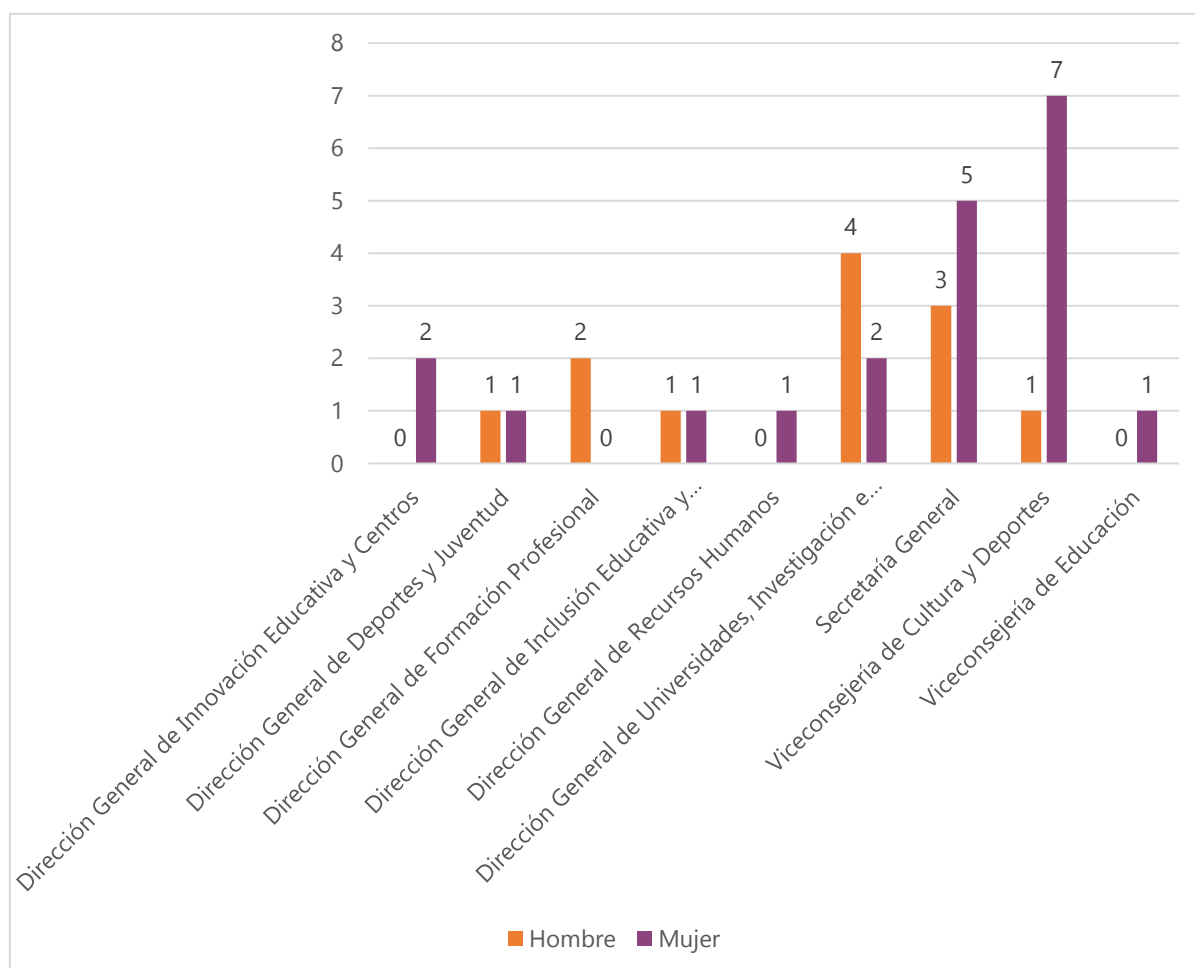
E. Consejería de Educación, Cultura y Deportes

En la Consejería de Educación, Cultura y Deportes fue más elevado el porcentaje de participación de **hombres de la Dirección General de Universidades, Investigación e Innovación (12.5%)**. En el caso de las **mujeres fue más elevado el porcentaje de participación de la Viceconsejería de Cultura y Deportes (21.9%)**, seguido de la **Secretaría General (15.6%)**.

Tabla 22. Descriptivos de Participación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=12)	Mujer (n=20)	Total (n=32)
	n (%)	n (%)	n (%)
Dirección General de Innovación Educativa y Centros	0 (0.0)	2 (6.3)	2 (6.3)
Dirección General de Deportes y Juventud	1 (3.1)	1 (3.1)	2 (6.3)
Dirección General de Formación Profesional	2 (6.3)	0 (0.0)	2 (6.3)
Dirección General de Inclusión Educativa y Programas	1 (3.1)	1 (3.1)	2 (6.3)
Dirección General de Recursos Humanos	0 (0.0)	1 (3.1)	1 (3.1)
Dirección General de Universidades, Investigación e Innovación	4 (12.5)	2 (6.3)	6 (18.8)
Secretaría General	3 (9.4)	5 (15.6)	8 (25.0)
Viceconsejería de Cultura y Deportes	1 (3.1)	7 (21.9)	8 (25.0)
Viceconsejería de Educación	0 (0.0)	1 (3.1)	1 (3.1)
TOTAL	12 (37.5)	20 (62.5)	32 (100.0)

Figura 21. Gráfico de Participación de la Consejería de Educación, cultura y Deportes atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo



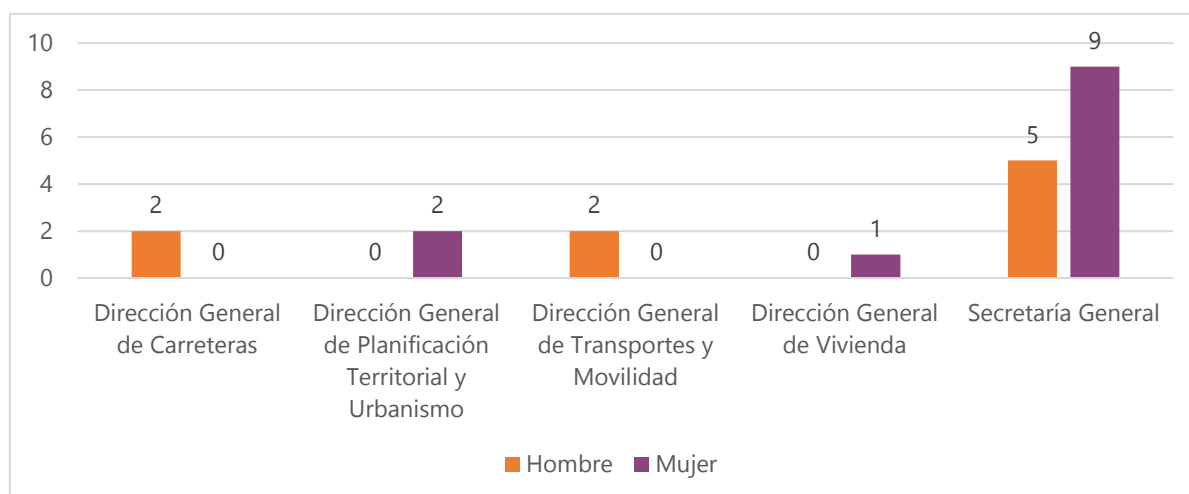
F. Consejería de Fomento

En la Consejería de Fomento fue más elevado el porcentaje de participación de **hombres de la Secretaría General (23.8%)**. Del mismo modo, en el caso de las **mujeres también fue más elevado el porcentaje de participación de la Secretaría General (42.9%)**.

Tabla 23. Descriptivos de Participación de la Consejería de Fomento atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=9)	Mujer (n=12)	Total (n=21)
	n (%)	n (%)	n (%)
Dirección General de Carreteras	2 (9.5)	0 (0.0)	2 (9.5)
Dirección General de Planificación Territorial y Urbanismo	0 (0.0)	2 (9.5)	2 (9.5)
Dirección General de Transportes y Movilidad	2 (9.5)	0 (0.0)	2 (9.5)
Dirección General de Vivienda	0 (0.0)	1 (4.8)	1 (4.8)
Secretaría General	5 (23.8)	9 (42.9)	14 (66.7)
TOTAL	9 (42.9)	12 (57.1)	21 (100.0)

Figura 22. Gráfico de Participación de la Consejería de Fomento atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo



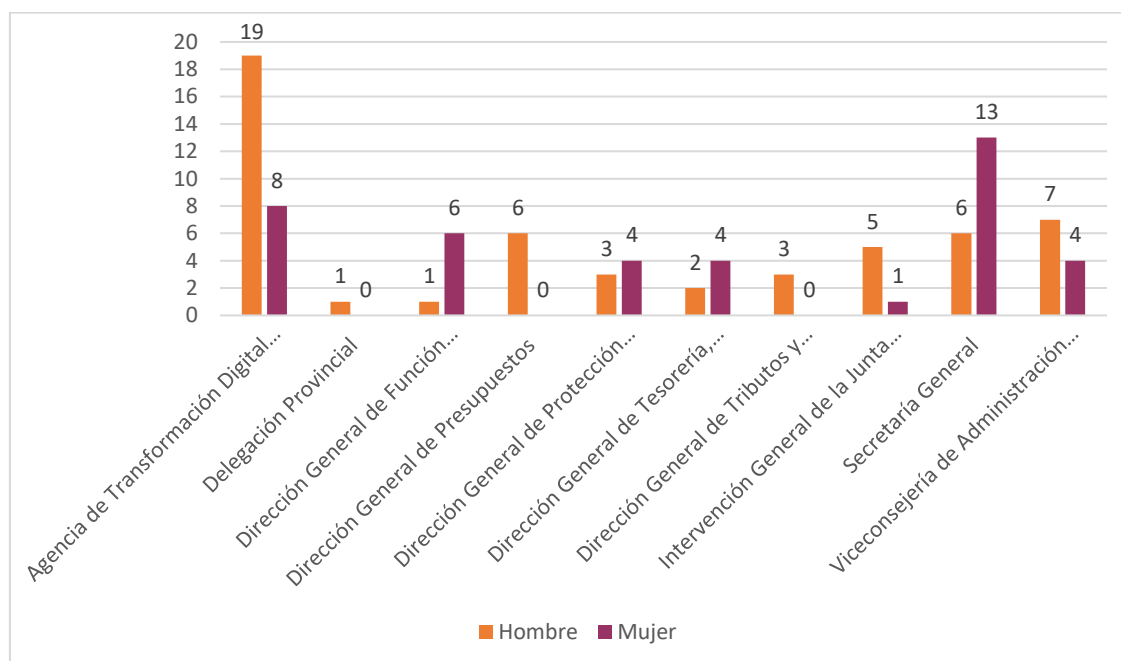
G. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital

En la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital fue más elevado el porcentaje de participación de **hombres de la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha (20.4%) seguido de la Viceconsejería de Administración Local y Coordinación Administrativa (7.5%)**. En el caso de las mujeres fue más elevado el porcentaje de participación de **la Secretaría General (14%), seguido de la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha (8.6%)**.

Tabla 24. Descriptivos de Participación de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=51) n (%)	Mujer (n=40) n (%)	Total (n=91) n (%)
Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha	19 (20.4)	8 (8.6)	27 (29.0)
Delegación Provincial	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.1)
Dirección General de Función Pública	1 (1.1)	6 (6.5)	7 (7.5)
Dirección General de Presupuestos	6 (6.5)	0 (0.0)	6 (6.5)
Dirección General de Protección Ciudadana	3 (3.2)	4 (4.3)	7 (7.5)
Dirección General de Tesorería, Política Financiera y Coordinación del FEDER	2 (0.2)	4 (4.3)	6 (6.5)
Dirección General de Tributos y Ordenación del Juego	3 (3.2)	0 (0.0)	3 (3.2)
Intervención General de la Junta de Comunidades	5 (5.4)	1 (1.1)	6 (6.5)
Secretaría General	6 (6.5)	13 (14.0)	19 (20.4)
Viceconsejería de Administración Local y Coordinación Administrativa	7 (7.5)	4 (4.3)	11 (11.8)
TOTAL	53 (58.2)	40 (43.0)	93 (100.0)

Figura 23. Gráfico de Participación de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo



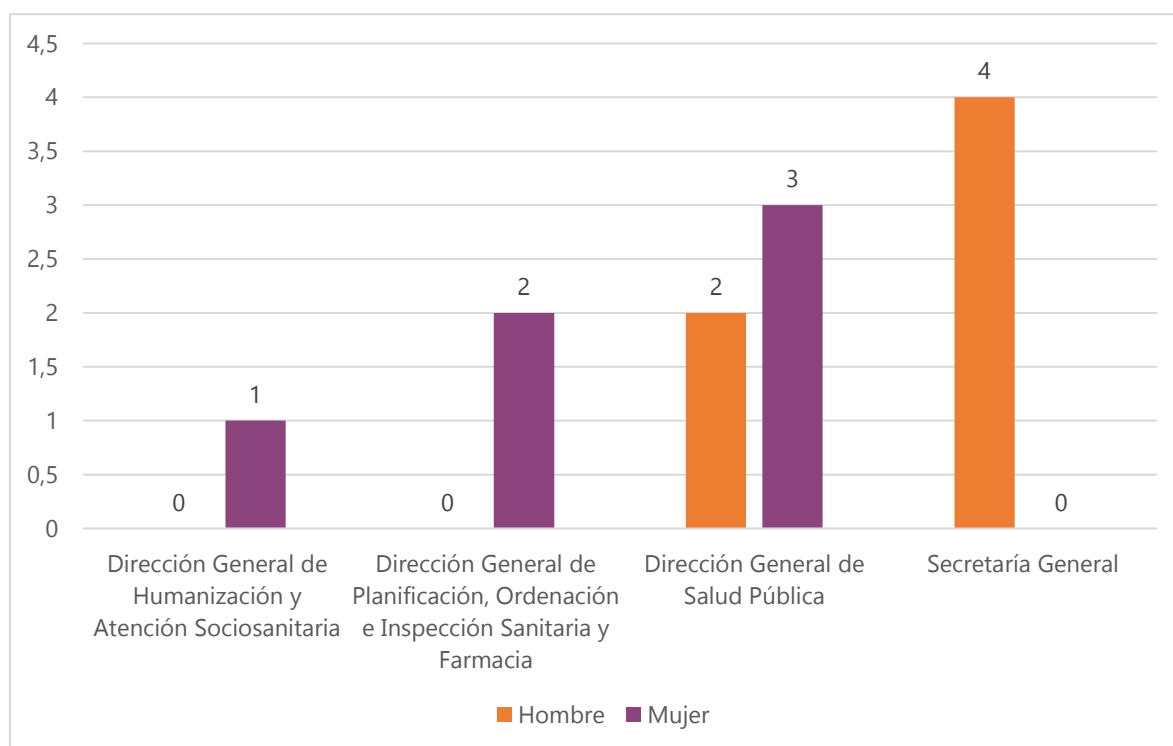
H. Consejería de Sanidad

En la Consejería de Sanidad fue más elevado el porcentaje de participación de la **Secretaría General**, tanto en el caso de los hombres (33.3%). En el caso de las mujeres fue más elevado el porcentaje de participación de la **Dirección General de Salud Pública** (25.0%).

Tabla 25. Descriptivos de Participación de la Consejería de Sanidad atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=6)	Mujer (n=6)	Total (n=12)
	n (%)	n (%)	n (%)
Dirección General de Humanización y Atención Sociosanitaria	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (8.3)
Dirección General de Planificación, Ordenación e Inspección Sanitaria y Farmacia	0 (0.0)	2 (16.7)	2 (16.7)
Dirección General de Salud Pública	2 (16.7)	3 (25.0)	5 (41.7)
Secretaría General	4 (33.3)	0 (0.0)	4 (33.3)
TOTAL	6 (50.0)	6 (50.0)	12 (100.0)

Figura 24. Gráfico de Participación de la Consejería de Sanidad atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo



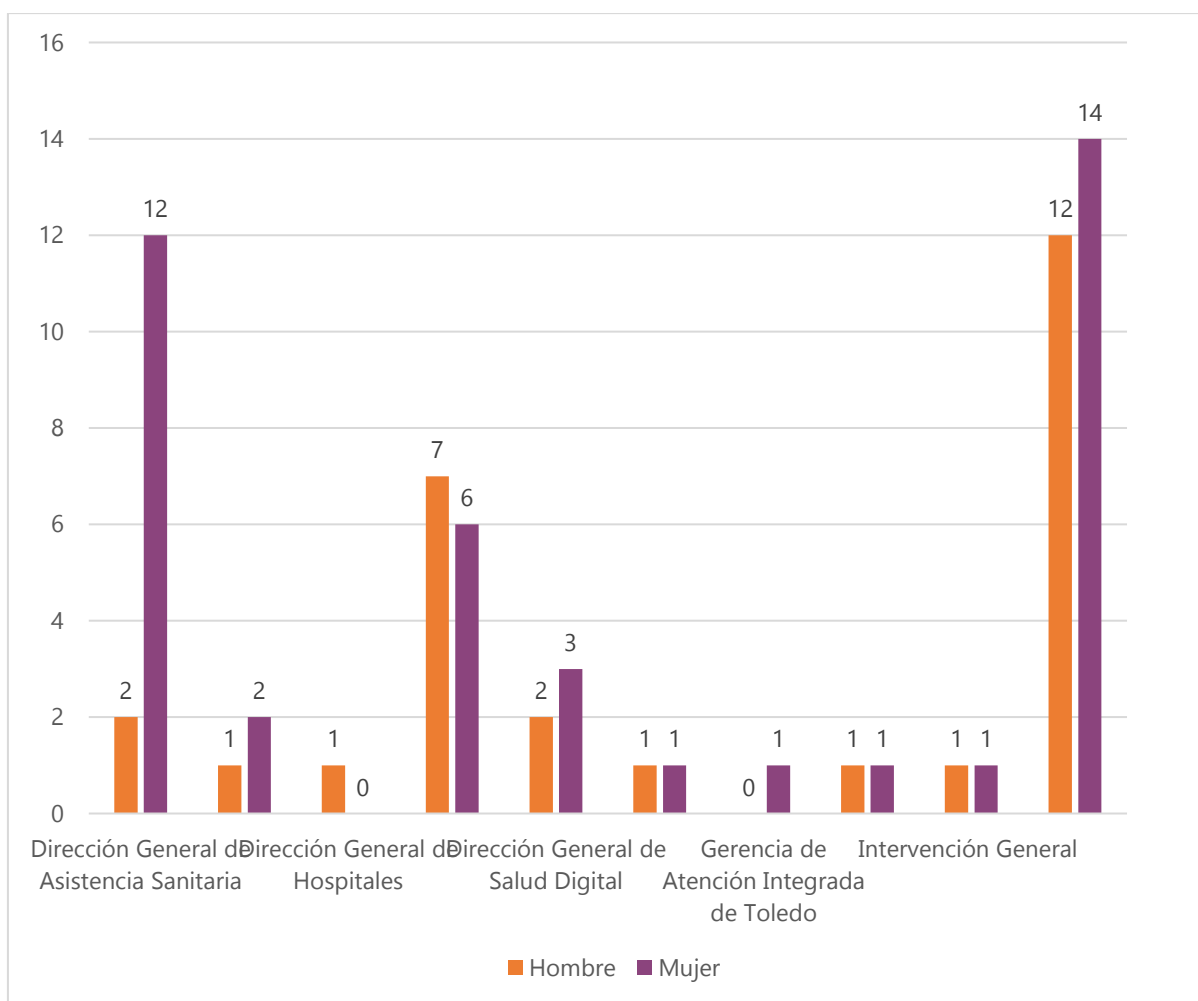
I. SESCAM

En el SESCAM fue más elevado el porcentaje de participación de **hombres de la Secretaría General (16.9%)**, seguido de la **Dirección General de Recursos Humanos y Transformación**. En el caso de las **mujeres**, también fue más elevado el porcentaje de participación de la **Secretaría General (19.7%)**, seguido de la **Dirección General de Asistencia Sanitaria (16.9%)**.

Tabla 26. Descriptivos de Participación del SESCAM atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo

DIRECCIÓN GENERAL	SEXO		TOTAL
	Hombre (n=29)	Mujer (n=42)	Total (n=71)
	n (%)	n (%)	n (%)
Dirección General de Asistencia Sanitaria	2 (2.8)	12 (16.9)	14 (19.7)
Dirección General de Cuidados y Calidad	1 (1.4)	2 (2.8)	3 (4.2)
Dirección General de Hospitales	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (1.4)
Dirección General de Recursos Humanos y Transformación	7 (9.9)	6 (8.5)	13 (18.3)
Dirección General de Salud Digital	2 (2.8)	3 (4.2)	5 (7.0)
Gerencia de Atención Integrada de Albacete	1 (1.4)	1 (1.4)	2 (2.8)
Gerencia de Atención Integrada de Toledo	0 (0.0)	1 (1.4)	1 (1.4)
Gerencia de Atención Integrada de Tomelloso	1 (1.4)	1 (1.4)	2 (2.8)
Intervención General	1 (1.4)	1 (1.4)	2 (2.8)
Secretaría General	12 (16.9)	14 (19.7)	26 (36.6)
TOTAL	29 (40.8)	42 (59.2)	71 (100.0)

Figura 25. Gráfico de Participación del SESCAM atendiendo a las Direcciones Generales y al sexo

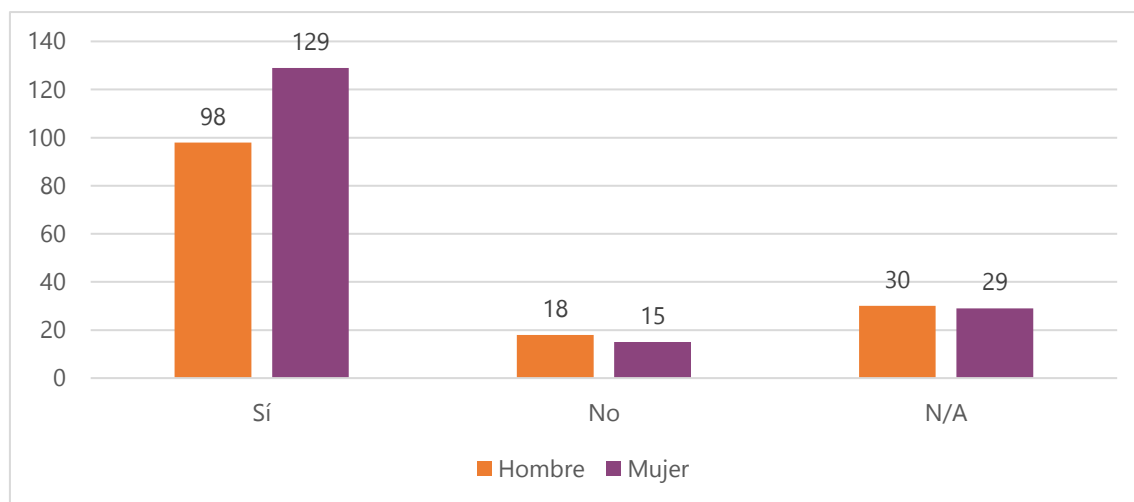


6.2. Conocimiento sobre la existencia de la Unidad de Igualdad de Género

Tabla 27. Porcentaje de frecuencias de personas conocedoras de la Unidad de Igualdad de Género

Conoce UIG	Sí	No	PNC	Total
Hombre	98 (30.7)	18 (5.6)	30 (9.4)	146 (45.8)
Mujer	129 (40.4)	15 (4.7)	29 (9.1)	173 (54.2)
Total	227 (71.2)	33 (10.3)	59 (18.5)	319 (100.0)

Figura 26. Personas conocedoras de la Unidad de Igualdad de Género

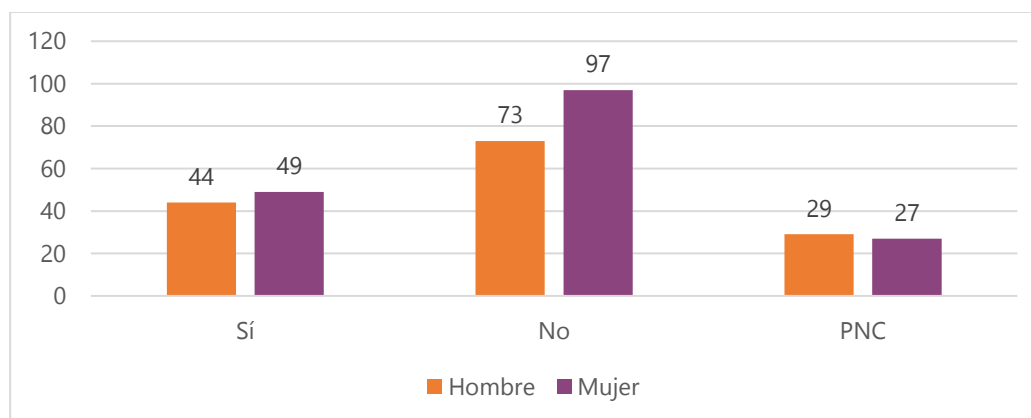


A. Conoce la Unidad de Igualdad de Género, pero no sus funciones

Tabla 28. Porcentaje de personas conocedoras de la Unidad de Igualdad de Género, pero no de sus funciones

Conoce UIG pero no sus funciones	Sí	No	PNC	Total
Hombre	44 (13.8)	73 (22.9)	29 (9.1)	146 (45.8)
Mujer	49 (15.4)	97 (30.4)	27 (8.5)	173 (54.2)
Total	93 (29.2)	170 (53.3)	56 (17.6)	319 (100.0)

Figura 27. Gráfico de frecuencias de personas que conocen la Unidad de Igualdad de Género, pero no sus funciones

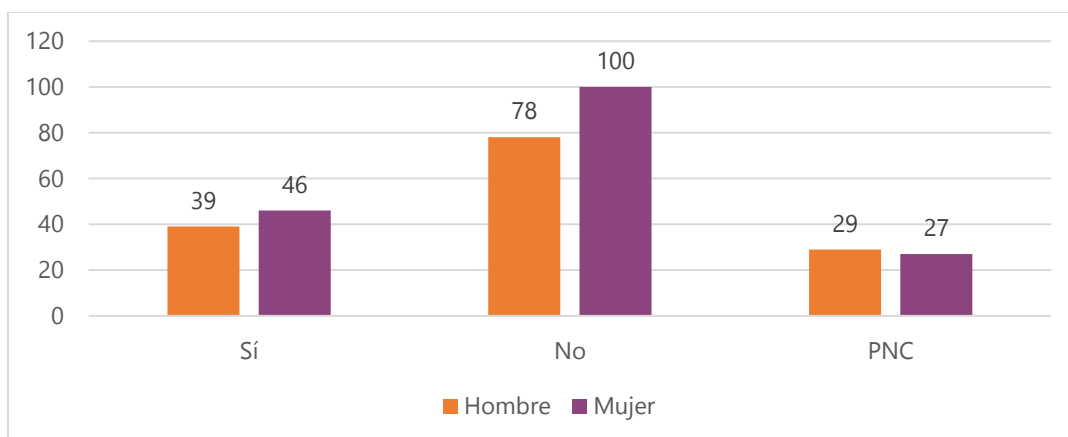


B. Conoce algunas actividades de la Unidad de Igualdad de Género

Tabla 29. Porcentaje de personas conocedoras de algunas de las actividades de la Unidad de Igualdad de Género

Conoce actividades de la UIG	Sí	No	PNC	Total
Hombre	39 (12.2)	78 (24.5)	29 (9.1)	146 (45.8)
Mujer	46 (14.4)	100 (31.3)	27 (8.5)	173 (54.2)
Total	85 (26.6)	178 (55.8)	56 (17.6)	319 (100.0)

Figura 28. Gráfico de frecuencias de personas conocedoras de algunas de las actividades de la Unidad de Igualdad de Género

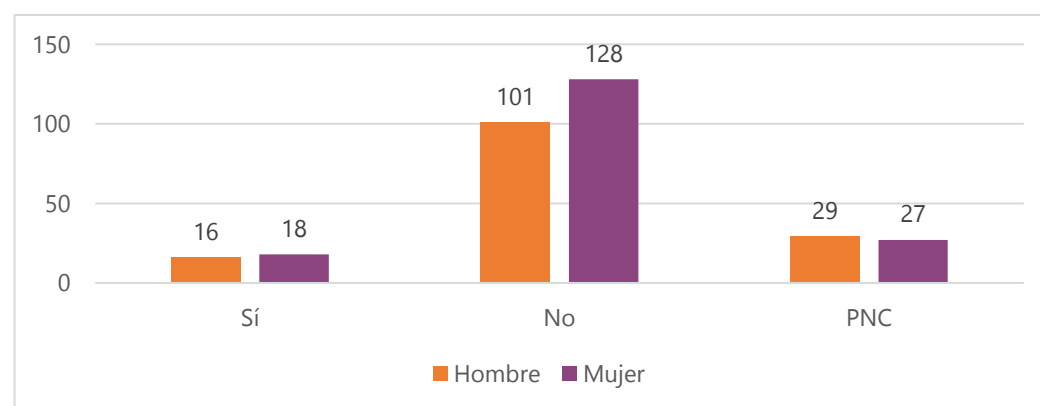


C. Conoce bien las funciones y objetivos de la Unidad de Igualdad de Género

Tabla 30. Porcentaje de personas conocedoras de las funciones y objetivos de la Unidad de Igualdad de Género

Conoce funciones y objetivos UIG	Sí	No	PNC	Total
Hombre	16 (5.0)	101 (31.7)	29 (9.1)	146 (45.8)
Mujer	18 (5.6)	128 (40.1)	27 (8.5)	173 (54.2)
Total	34 (10.7)	229 (71.8)	56 (17.6)	319 (100.0)

Figura 29. Gráfico de frecuencias de personas conocedoras de las funciones y objetivos de la Unidad de Igualdad de Género

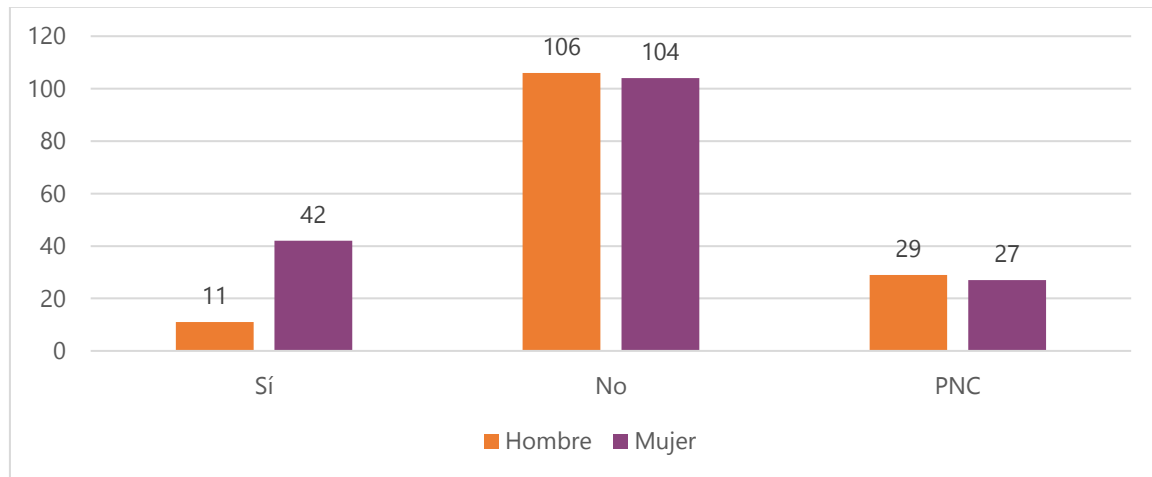


D. Colaboración o participación en la Unidad de Igualdad de Género

Tabla 31. Frecuencia y porcentaje de personas conocedoras de las funciones y objetivos de la Unidad de Igualdad de Género

Conoce funciones y objetivos UIG	Sí	No	PNC	Total
Hombre	11 (3.4)	106 (33.2)	29 (9.1)	146 (45.8)
Mujer	42 (13.2)	104 (32.6)	27 (8.5)	173 (54.2)
Total	53 (16.6)	210 (65.8)	56 (17.6)	319 (100.0)

Figura 30. Gráfico de frecuencias de personas conocedoras de las funciones y objetivos de la Unidad de Igualdad de Género



Resultados de cuestionario para la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019–2024) dirigido a las representantes del Consejo Regional de las Mujeres

1.- DESCRIPTIVOS DE PARTICIPACIÓN

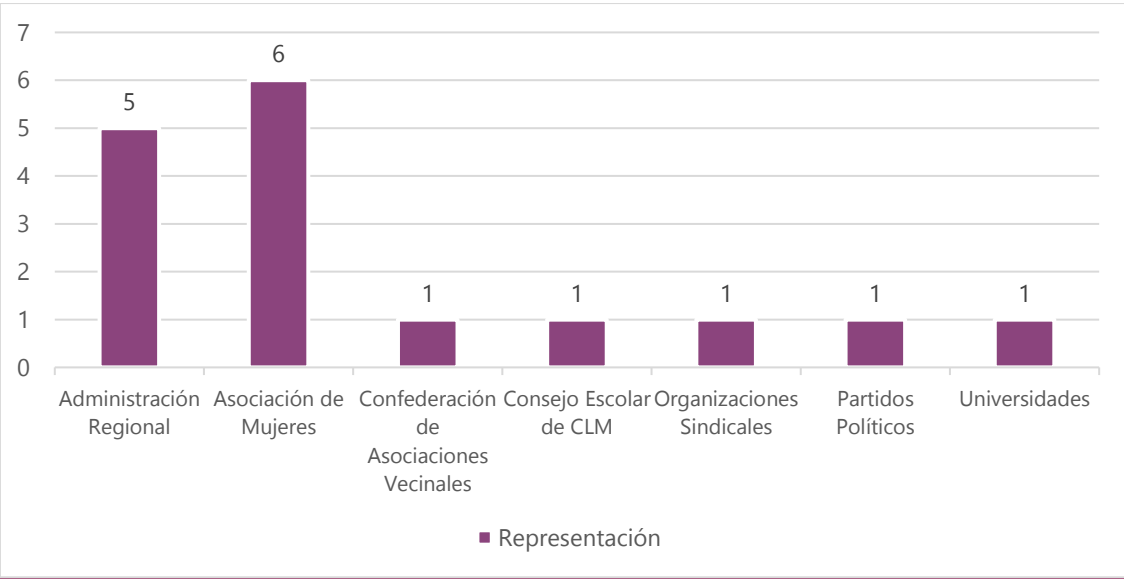
El cuestionario para la “Evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha” estaba dirigido a mujeres con cargos de representación en el **Consejo Regional de las Mujeres (n=16)**, siendo 24 las personas convocadas y 8 las personas que se abstuvieron. La representación atendió a las siguientes entidades, organismos y/o instituciones: Administración Regional, Asociación de Mujeres, Confederación de Asociaciones Vecinales, Consejo Escolar de CLM, Organizaciones Sindicales, Partidos Políticos y Universidades. De forma más concreta, **la mayoría de las personas participantes pertenecían a Asociaciones de Mujeres (37.50%)**, seguidas de la representación perteneciente a la Administración Regional (31.25%).

1.1 Descripción de participación general

Tabla 1. Descriptivos de participación general atendiendo a la representación

Representación	n (%)
Administración Regional	5 (31.25)
Asociaciones de Mujeres	6 (37.50)
Confederación de Asociaciones Vecinales	1 (6.25)
Consejo Escolar de CLM	1 (6.25)
Organizaciones Sindicales	1 (6.25)
Partidos Políticos	1 (6.25)
Universidades	1 (6.25)
Total	16 (100)

Figura 1. Representación de participación general



2.- CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL II PEICLM

En el presente apartado, se presenta los resultados obtenidos de las preguntas relativas al conocimiento y la valoración del II Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (2019-2024).

En este sentido, **cabe destacar que conocer muy bien el IIPEICLM fue frecuencia más reportada (50.0%); la difusión entre las organizaciones fue considerada buena (37.5%), y la difusión entre la ciudadanía fue considerada como regular (50.0%).**

Por otra parte, en cuanto a la valoración del IIPEICLM, **las frecuencias más reportadas fueron “Muy positivas/positivas” en la contribución a la sensibilidad social (87.6%), en la eficacia y accesibilidad para la prevención de violencia de género (87.6%), así como en el impacto del IIPEICLM en la mejora de situación de mujeres (75.0%).**

Tabla 2. Frecuencias y porcentajes referidos al conocimiento y la valoración del IIPEICLM

Conocimiento y valoración del IIPEICLM	Muy buena n (%)	Buena n (%)	Regular n (%)	Deficiente n (%)	Muy deficiente n (%)	Total n (%)
Conoce los contenidos y objetivos	8 (50.0)	3 (18.8)	3 (18.8)	1 (6.3)	1 (6.3)	16 (100)
Difusión del Plan en organizaciones	3 (18.8)	6 (37.5)	5 (31.3)	1 (6.3)	1 (6.3)	16 (100)
Difusión del Plan en la ciudadanía	1 (6.3)	3 (18.8)	8 (50.0)	2 (12.5)	2 (12.5)	16 (100)

Figura 2. Gráfico sobre el conocimiento y la valoración del IIPEICLM

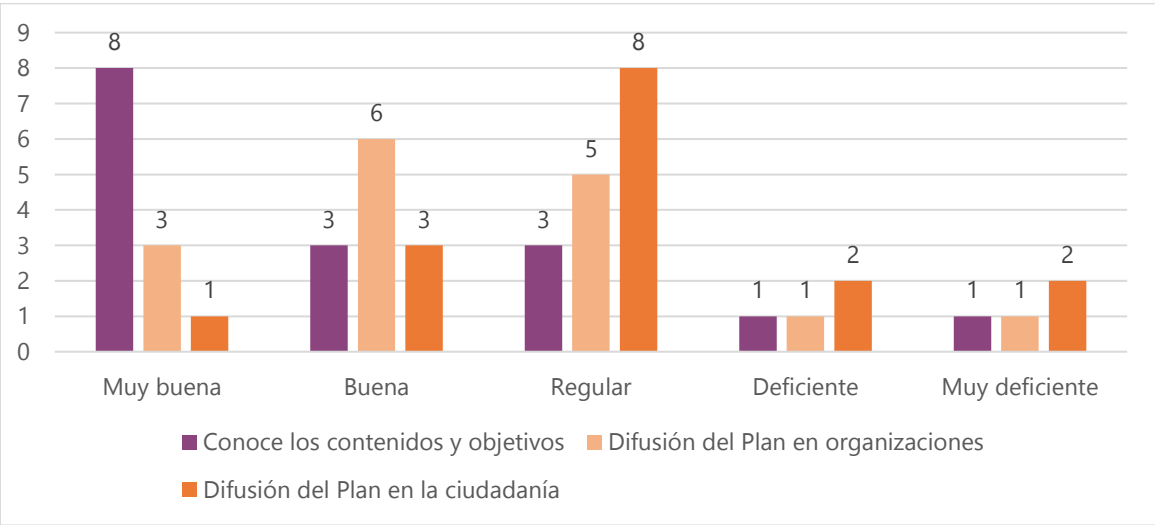
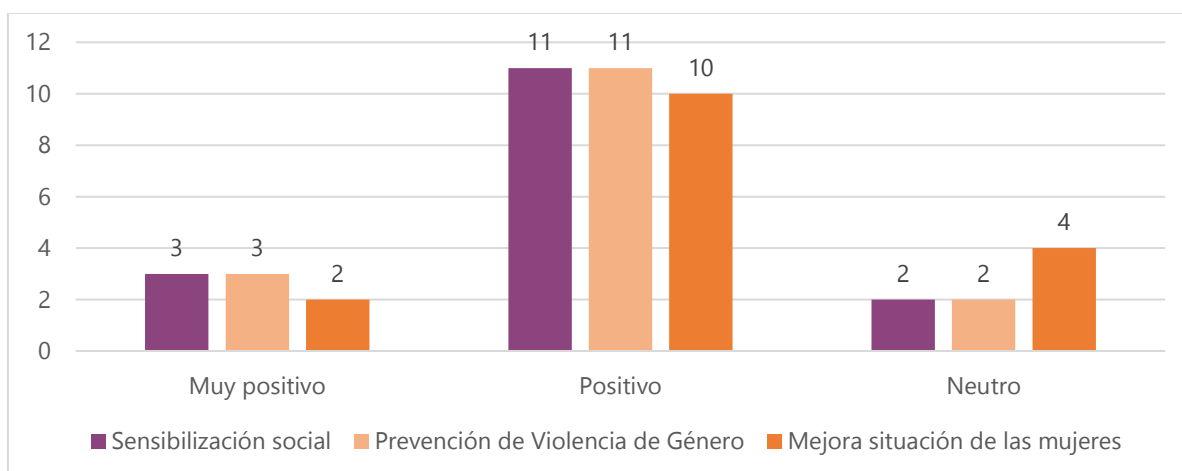


Tabla 3. Frecuencias y porcentajes sobre la valoración de la contribución social e impacto del IIPEICLM

Valoración general del IIPEICLM	Muy positivo/ Positivo n (%)	Neutral /Negativo n (%)	Total n (%)
Contribución del IIPEICLM en la sensibilización social	14 (87.6)	2 (12.5)	16 (100)
Eficacia y accesibilidad para prevención de VG	14 (87.6)	2 (12.5)	16 (100)
Impacto del IIPEICLM en la mejora de situación de mujeres	12 (75.0)	4 (25.0)	16 (100)

Figura 3 Gráfico sobre la valoración de la contribución e impacto del IIPEICLM



3.- APLICACIÓN DEL IIPEICLM

En el presente apartado se presentan las cuestiones que tienen que ver con la aplicación del IIPEICLM en las actuaciones laborales cotidianas. De forma más concreta, las frecuencias con un mayor reporte en el Servicio de Atención a Víctimas fue **no haber hecho uso, aunque conocen los recursos/servicios a través del PEICLM (68.8%)**; así como **haber realizado actuaciones en materia de prevención y sensibilización de violencia de género en su organización (68.8%)**, especialmente las de formación (31.5%) seguidas de las campañas de sensibilización (18.8%). Las actuaciones más realizadas en las organizaciones tenían que ver con el **empoderamiento de mujeres (87.5%)** y a la **reducción de los estereotipos de género (93.8%)**. Por último, la mayoría de las participantes indicaron **no conocer los recursos y actividades dirigidos a mujeres en los entornos rurales e inferiores a 5.000 habitantes (75.0%)**; así como consideraron que el **enfoque de género en los servicios de salud se aplica solo en algunas ocasiones (62.5%)**.

Tabla 4. Frecuencias y porcentajes respecto a la aplicación del IIPEICLM a través de actividades y/o servicios

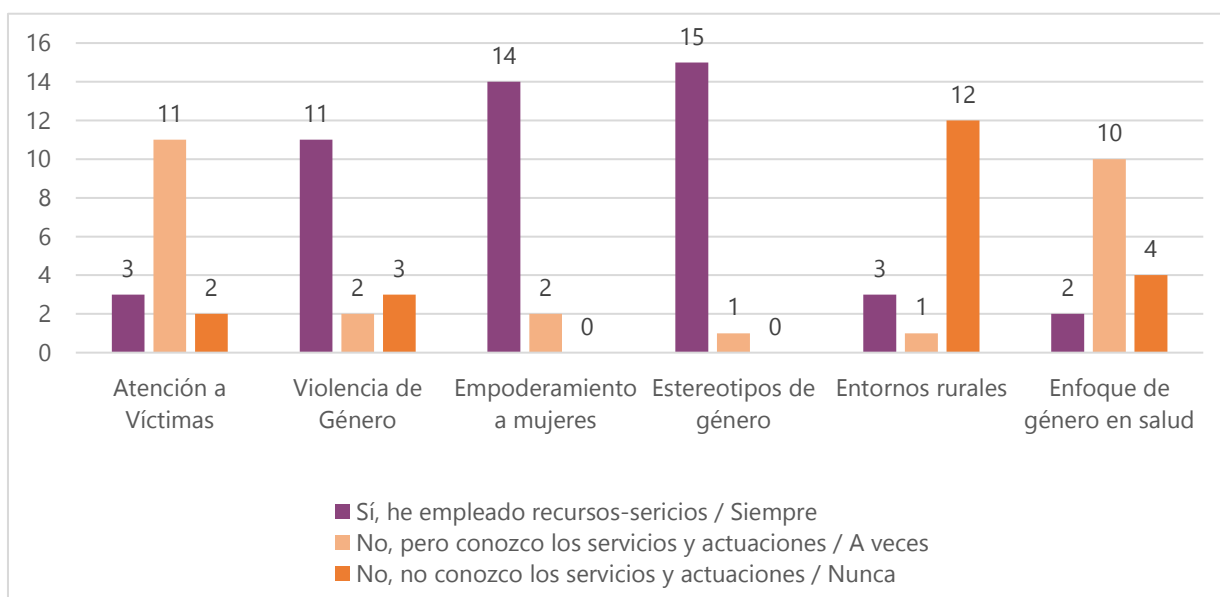
	Sí, he empleado recursos/servicios	No, pero conozco los servicios y actuaciones	No, no conozco los servicios y actuaciones	Total
Servicio de atención a víctimas VG	3 (18.8)	11 (68.8)	2 (12.5)	16 (100.0)
Prevención y sensibilización violencia de género*	11 (68.8)	2 (12.5)	3 (18.8)	16 (100.0)
Empoderamiento a mujeres	14 (87.5)	2 (12.5)	0 (0.0)	16 (100.0)
Reducción de estereotipos de género	15 (93.8)	1 (6.3)	0 (0.0)	16 (100.0)
Servicio/actividades para mujeres en entornos rurales	3 (18.8)	1 (6.3)	12 (75.0)	16 (100.0)
	Siempre	Alguna vez	Nunca	Total
Enfoque de género en servicios de salud	2 (12.5)	10 (62.5)	4 (25.0)	16 (100.0)

*Nota: Hace referencia a “sí/alguna vez/no” se han realizado actividades para prevenir la violencia de género

Tabla 5. Actuaciones realizadas en materia de Prevención y sensibilización sobre la Violencia de Género

Actuaciones realizadas	n (%)
Campañas de Sensibilización	3 (18.8)
Formación específica	5 (31.5)
Apoyo a víctimas y a menores	1 (6.3)

Figura 4. Gráfico sobre la aplicación del PEICLM a través de actividades y/o servicios



4.- DETECCIÓN DE NECESIDADES

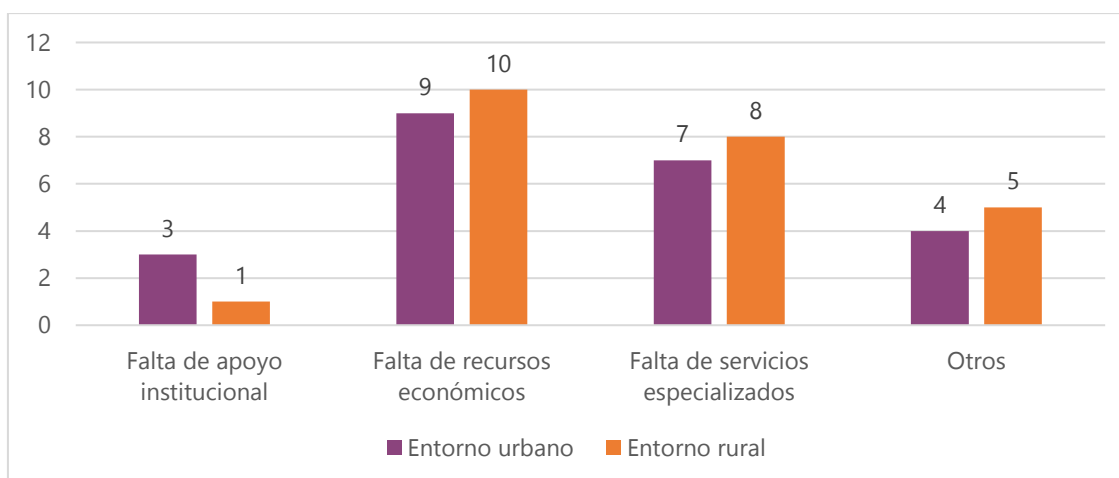
En este apartado se abordan las principales necesidades y/o carencias detectadas que dificultan el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y que pueden darse atendiendo al ámbito urbano y también al rural. En las presentes cuestiones, se podían indicar varias opciones. La opción más reportada fue la falta de recursos económicos (56.3%), especialmente en los entornos rurales (62.5%), seguida de la falta de recursos especializados (44.1%), siendo dicha carencia más reportada en los entornos rurales (50.4%).

Tabla 6. Frecuencias y porcentajes sobre percepción de carencias y/o necesidades

Carencias/necesidades	n (%)	Total
Falta de apoyo institucional	3 (18.9)	16 (100)
Falta de recursos económicos	9 (56.3)	16 (100)
Falta de servicios especializados	7 (44.1)	16 (100)
Otras*	4 (25.2)	16 (100)
Carencias/necesidades entornos rurales	n (%)	Total
Falta de apoyo institucional	1 (6.3)	16 (100)
Falta de recursos económicos	10 (62.5)	16 (100)
Falta de servicios especializados	8 (50.4)	16 (100)
Otras*	5 (31.5)	16 (100)

*Otras: Educación y pedagogía desde edades tempranas; discursos que minimizan la importancia de la igualdad; y progreso social.

Figura 5. Gráfico sobre la percepción de carencias y/o necesidades



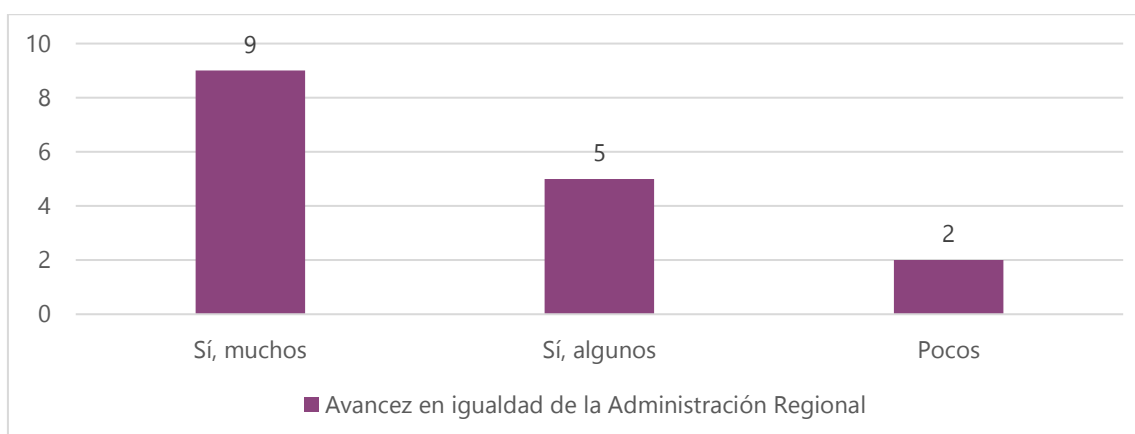
5.- EVALUACIÓN GENERAL

En última instancia a este cuestionario, la última pregunta estaba dedicada a la valoración general de las personas participantes sobre los avances en materia de igualdad de la Administración regional. **La respuesta más reportada fue que se había avanzado mucho en este ámbito (56.3%), seguida haber avanzado en algunos aspectos (31.3%).**

Tabla 7. Frecuencias y porcentajes

Avances en igualdad de la Administración Regional	n (%)	Total
Sí	9 (56.3)	16 (100)
Algunos	5 (31.3)	16 (100)
Pocos	2 (12.5)	16 (100)

Figura 6. Gráfico sobre la percepción de avances en igualdad de la Administración Regional



Resultados de las entrevistas a las personas responsables de la Unidad de Igualdad de Género para la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019–2024)

Tabla 3. Evidencias narrativas de la categoría de institucionalización de la perspectiva de género según la agrupación en subcategorías.

Subcategoría	Narración Destacada	UIG	nº de doc. y nº de cita.
1.1 Transformadora	“a día de hoy se puede observar que los servicios que presta la UIG se han ido diversificando, además se ha ampliado la red de colaboración con los distintos servicios de la Consejería e incluso con instituciones externas, quienes demandan un apoyo especializado para poder cumplir con la normativa en materia de igualdad y con el compromiso institucional de contribuir para lograr una convivencia basada en el buen trato y la no discriminación.”	Educación, Cultura y Deportes.	D:1:C:14
	“el trabajo de su responsable y del equipo que configura la Unidad ha convertido a este servicio en referente a día de hoy de asesoramiento dentro de la Consejería para el diseño de políticas que tengan en cuenta el enfoque de género y que cumplan con la normativa en materia de igualdad.”	Agricultura, ganadería y desarrollo rural.	D:2:C:11
	“[se habla del grupo de trabajo] Es un grupo activo y sensible [...], siempre han mostrado interés en este tema. Las personas integrantes han atendido a las diferentes demandas como ha sido los informes de impacto de género de presupuesto o a la planificación 2021-2024 de IIPEICLM. [...]”	Bienestar social	D:3:C:26
	“El personal de la consejería sabe de la existencia de la UIG y de las actuaciones que lleva a cabo, además de por las campañas de sensibilización que se diseñan y difunden por esta unidad, por la peculiaridad de que está integrada dentro del Servicio de Desarrollo Normativo con el que el resto de servicios ha de trabajar de manera mancomunada desde la primera redacción de una norma.”	Desarrollo sostenible	D:4:C:7
	“La Unidad de Igualdad de Género se constituyó en el año 2019. Al ser un grupo de trabajo multidisciplinario ha logrado establecer acciones integrales para la transversalización de la perspectiva de género.”	SESCAM	D:8:C:1
	“La UIG ha tenido continuidad desde el comienzo dado que siempre ha contado con apoyo técnico. Cuando ha finalizado el contrato de la asistencia técnica proporcionada por el Instituto de la Mujer, la Consejería la ha contratado a través de un contrato menor. Desde la finalización del segundo contrato de asistencia técnica por parte del Instituto de la Mujer, la UIG cuenta con el apoyo técnico de la misma persona, que pasó a	Hacienda, administraciones públicas y transformación digital	D:9:C:10

1.2 Absorbida	formar parte de la plantilla del funcionariado de la JCCM.”		
	“Si ha habido cambios en la persona que ostentaba la jefatura de servicio y rotación del personal. Desde hace un año y medio, es decir desde abril de 2022 se incorporó al actual responsable de la jefatura del servicio, coincidió ese inicio con los seis meses que estuvo la anterior AT [...] fueron unos comienzos en los que el equipo era nuevo y se desconocía el trabajo previo realizado.”	Bienestar Social	D:3:C:3
	“La unidad está expuesta a mucha rotación, salvo su responsable, y en el transcurso de esta semana dejará de serlo, no se mantiene ninguna otra persona desde su origen.”	Desarrollo sostenible	D:4:C:9
	“ha habido bajas, así como nuevas incorporaciones. La mayoría de las bajas han sido por cambios de puesto de trabajo También en este último mes la UIG ha sufrido una serie de cambios. La responsable de la [...] cesó [...] y en su puesto designaron a [...]. Quince días más tarde comunican que la UIG que hasta ahora había estado en asuntos económicos, va a trasladarse a servicios jurídicos y que la responsable va a ser [...]. [...] no queda claro si finalmente será [...] la persona que asuma las competencias de la UIG.	Sanidad	D:7:C:7
	“En el grupo de trabajo hay distintos grados de participación de las personas que lo conforman, lo que conduce a que el peso recaiga sobre alguna de ellas en mayor intensidad. A esto añadir que no es tarea específica, sino que es una carga de trabajo que se suma a la propia del puesto de trabajo de cada persona del grupo.”	SESCAM	D:8:C:9
	“la falta de continuidad de las personas en la Unidad hace que con cada nueva incorporación haya que reiniciar el proceso de toma de contacto con los órganos de la consejería, lo que supone retrasos temporales.”	Economía, empresas y empleo	D:5:C:10

La información analizada muestra una evolución diferenciada del papel y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) dentro de las consejerías. En la subcategoría Transformadora, se evidencia una consolidación y reconocimiento institucional de la UIG como un recurso especializado, transversal y estratégico, principalmente en aquellas Consejerías en las que ha habido mayor continuidad del equipo que conforma las UIG como son Hacienda, administraciones públicas y transformación digital, Agricultura, ganadería y desarrollo rural y Educación, Cultura y Deportes. Las narraciones destacan la diversificación de servicios, la ampliación de redes de colaboración, el papel activo en el asesoramiento en políticas públicas con enfoque de género, así como la continuidad técnica que ha permitido mantener una línea de trabajo estable y efectiva.

En contraste, la subcategoría Absorbida refleja contextos donde las UIG enfrentan importantes limitaciones estructurales y organizativas. La alta rotación de personal, la falta de continuidad técnica, la escasa estabilidad en los equipos y la sobrecarga de funciones no específicas dificultan

la consolidación de estas unidades y, por tanto, su capacidad transformadora, entre las consejerías en las que se observan estos desafíos se encuentra Sanidad, Bienestar Social, Desarrollo Sostenible, SESCOAM, y Economía, empresas y empleo. Esto conlleva procesos intermitentes de implantación y ralentización en la integración efectiva de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Tabla 4. Evidencias narrativas de la categoría de “Compromiso profesional” según la agrupación en subcategorías.

Subcategoría	Narración Destacada	UIG	nº de doc. y nº de cita
2.1. Profesionalización Crítica	“La persona responsable sigue demandando formación en las diferentes áreas de trabajo [...] es fundamental que los servicios conozcan y comprendan los postulados teóricos-prácticos sobre la perspectiva de género para que se incorpore en la planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación de los distintos programas, proyectos que emprenden y/o implementan.”	Educación, Cultura y Deportes	D:1:C:5
	“Formación en transversalización de la perspectiva de género, adaptada con acciones concretas dirigidas a cada servicio específicamente.”		D:1:C:31
	“la persona responsable de la misma ha impulsado, facilitado, propuesto y participado en gran número de ellas. A día de hoy el nivel de capacitación es bastante alto para el desarrollo de sus funciones como responsable de la Unidad, al igual que lo es la del resto de personas que conforman la Unidad”		D:2:C:4
	“la tarea de sensibilizar a las diferentes personas responsables de los servicios de la Consejería para dotar de importancia las funciones atribuidas a la Unidad y la búsqueda de estrategias para iniciar las primeras acciones que se desarrollaron”	Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	D:2:C:10
	“Las personas que las conforman han incrementado notablemente todas sus capacidades en materia de género.”		D:2:C:12
	“Cuenta con una extensa formación y experiencia laboral en transversalidad de género [...].”	Desarrollo Sostenible	D:4:C:4
	“Cuenta con formación, especialmente en el enfoque integrado de género [...].”	Economía, Empresas y Empleo	D:5:C:5
	“Demanda formación específica; el Instituto de la Mujer ofrece un abanico amplio [...].”	Fomento	D:6:C:3
	“La UIG ha propuesto distintos cursos de formación dirigidos a todos y todas las profesionales del SESCOAM que en algunos casos han sido desarrollados por personas externas al SESCOAM.”	SESCAM	D:8:C:21
	“Desde la puesta en marcha de la UIG, la responsable de la UIG ha recibido varias formaciones de diversas cuestiones dentro del ámbito de la igualdad de género y actualmente cuenta con las capacidades necesarias para el desarrollo de sus funciones.”	Hacienda, administraciones públicas y transformación digital	D:9:C:5

2.1. Neutralidad Técnica	"Se considera que ninguna de las personas que la integran tiene suficientes conocimientos sobre igualdad [...]"	SESCAM	D:8:C:4
	Tienen formación realizada por la Escuela regional de formación.	Bienestar Social	D:3:C:5
	"[...]aun habiendo sido seleccionada se ha visto obligada a renunciar a varios cursos. (p.e: curso de acosos sexual y razón de sexo) por las circunstancias del servicio [...]"	Fomento	D:6:C:4
	"No se detecta interés o necesidad; se sugiere empezar desde la base..."		D:6:C:14
	"No cuenta con formación en igualdad, salvo un curso de veinte horas."		D:7:C:3
	"Acudió a formaciones de ADA, pero el procedimiento le resultó complicado."	Sanidad	D:7:C:15

Las narraciones analizadas evidencian un compromiso creciente por parte de las responsables de las UIG con la profesionalización crítica, reflejado en la demanda de formación especializada, en algunas ocasiones con la generación autónoma de contenidos casos como Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural o Educación, Cultura y Deportes. Sin embargo, persisten desafíos ligados a la neutralidad técnica, expresados en la falta de formación suficiente o en la escasa implicación de algunos servicios casos como los de Sanidad, Fomento, Bienestar Social o SESCAM. Esto pone de relieve la necesidad de reforzar los procesos de formación y sensibilización interna para consolidar una perspectiva de género estructural y no residual.

Tabla 5. Evidencias narrativas de la categoría de "Transversalización de la igualdad" según la agrupación en subcategorías.

Subcategoría	Narración Destacada	UIG	nº de doc. y nº de cita
			D:1:C:8
3.1. Integración	"[...]se ha ido dando pasos para consolidar las funciones del servicio y para que las distintas áreas de la Consejería las conozcan, con la finalidad de convertirse en un servicio que preste asesoramiento, propuestas y acciones que favorezcan el diseño de políticas públicas tendientes a transversalizar la perspectiva de género."	Educación, Cultura y Deportes	D:1:C:13
	"[...] La Unidad de Género se ha convertido a día de hoy en referente a la hora de pedir asesoramiento o información desde diferentes servicios. Hay acciones que se han instaurado de forma periódica y cada vez cuentan con más aceptación y participación."	Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	D:2:C:26
	"En el 25N de 2020 se llevó a cabo una campaña conjunta con Sanidad [...] En este 2023 para el 8 de marzo la UIG de la CBS y de Sanidad se hicieron eco de la campaña institucional del Instituto de la Mujer, pero además llevaron a cabo una acción conjunta de sensibilización. [...]"	Bienestar Social	D:3:C:22
	"Existe instrucción de la Secretaría General relativa al cumplimiento de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha, y el II Plan Estratégico para la	Desarrollo Sostenible	D:4:C:13

3.2. Fragmentación	Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024."		
	"Desde el inicio de la tramitación de la norma los distintos servicios colaboran con la UIG para insertar la perspectiva de género, ya explicamos con anterioridad la ventaja que supone que esté integrada en el Servicio de Desarrollo Normativo"		D:4:C:15
	"Las principales demandas han sido la formación y el asesoramiento. [...] se han llevado a cabo formaciones concretas cuando se han solicitado por parte de las personas trabajadoras, en forma de píldoras formativas adaptadas a las necesidades concretas expresadas"	Economía, Empresas y Empleo	D:5:C:16
	"Sí, hay una instrucción: la instrucción 2/2020, de la secretaría general de la consejería de fomento, sobre la utilización de lenguaje no sexista en la administración pública. Y una nota formativa de la unidad de igualdad de género sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de la consejería de fomento."	Fomento	D:6:C:16
	"[...]desde la unidad también se demanda la revisión y propuesta de mejoras de protocolos y guías sanitarias, habiendo realizado las anteriores asistencias técnicas un arduo trabajo en este sentido."		D8:C:14
	"Se cuenta con materiales elaborados por la propia Unidad y materiales externos como guías, infografías e información específica, estando presentes en todos los servicios."	SESCAM	D8:C:20
	"[...] a partir de la puesta en marcha de la UIG, se ha observado un progreso en lo que respecta a la eliminación de resistencias culturales y a la adquisición de sensibilización y conocimiento."	Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital	D:9:C:19
	"es la tercera AT que se pone en marcha en un contexto de intermitencias con el trabajo que se había puesto en marcha, por lo que no se parte de 0 y el nivel de concienciación sobre la pertinencia de la UIG está ahí en el personal"	Bienestar Social	D:3:C:27
	"[...] Con cada nueva asistencia técnica se han realizado comunicaciones al personal para la presentación de la nueva incorporación."		D:5:C:7
	"Se han paralizado prácticamente todas las actuaciones de la UIG por falta de recursos humanos."	Empleo	D:5:C:14
	"No existe una instrucción al respecto porque la falta de medios no ha hecho posible su elaboración."		D:5:C:17
	"Existen servicios que no tienen instaurada esa sensibilización en igualdad de género."	Sanidad	D:7:C:19

El análisis de la subcategoría de integración refleja un avance sustancial en la incorporación transversal de la perspectiva de género. Se observan prácticas institucionalizadas prácticamente en la totalidad de Consejerías, asociadas principalmente a la elaboración de informes de impacto de género, revisiones de lenguaje inclusivo e incluso de coordinación Interconsejerías en la ejecución de acciones como es el caso de Sanidad y Bienestar Social. Esto indica una madurez

organizativa y un compromiso sostenido por parte de varias UIG, especialmente en sectores como Educación, Agricultura y Hacienda. En cuanto a la subcategoría de Fragmentación se evidencian problemas estructurales que dificultan la consolidación del enfoque de género. Las causas principales son la discontinuidad de las asistencias técnicas, la sobre carga de trabajo del personal y, la inexistencia de instrucciones formalizadas, estas condiciones conducen a una implementación parcial o desarticulada de las funciones de la UIG.

Tabla 6. Evidencias narrativas de la categoría de “Visibilidad de la UIG” según la agrupación en subcategorías.

Subcategoría	Narración Destacada	UIG	nº de doc. y nº de cita
3.1. Visible	“Ha sido el propio equipo de la Unidad de Igualdad de Género el responsable del diseño y de la organización del contenido del espacio. Además, la UIG se encarga de crear y administrar sus contenidos, alimentando cada uno de los apartados con información de interés para su difusión”	Educación, Cultura y Deportes	D:1:C:6
	"[...] la Unidad de Género el responsable del diseño, de la creación y de la difusión de la página web. [...] Supuso la coordinación con un equipo informático de desarrolladores web de la Consejería de Fomento, [...]. Posteriormente, la web sufrió modificaciones en base a lo establecido por la reglamentación e imagen de la JCCM hasta su aprobación."	Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	D:2:C:16
	“No hay un espacio específico en la web de la CBS”	Bienestar Social	D:3:C:7
	" [...] en la intranet de la consejería se creó una sección específica en materia de igualdad de género donde se incorporan materiales de apoyo, informes, documentación, instrucciones y material relevante en materia de igualdad de género."	Desarrollo Sostenible	D:4:C:5
	"Se comenzaron a recopilar documentos e información para su creación, pero la falta de continuidad de las asistencias técnicas impidió su creación"	Economía, Empresas y Empleo	D:5C:6
3.2. Oculta	"Se miró el inicio de trámite para añadirlo en la web a nivel estatal, más vieron que esto requeriría de actualizaciones constantes y llevar a ese espacio información relevante (semanal, mensual o trimestral) lo que supondría destinar tiempo específico a mantener este recurso en movimiento"	Fomento	D:6:C:5
	“En los últimos 25N se ha optado por una campaña con mayor alcance. Las propuestas de la UIG han sido respaldadas por la DG de RRHH.”	Sanidad	D:7:C:10
	“Se ha dispuesto el espacio en la INTRANET, se remiten correos masivos a profesionales del SESCOAM (Servicios Centrales y Gerencias) acompañados de la información preparada para fechas señaladas [...]"	SESCAM	D:8:C:6
	“La UIG no dispone de espacio web. Sin embargo, algunos de los contenidos que se generan por parte de la UIG son ubicados en espacios de consulta del personal, como el Portal del Empleado”	Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital	D:9:C:6

El análisis de estas subcategorías muestra que existen diferencias en el apoyo institucional: mientras algunas UIG cuentan con estructura y autonomía para difundir el contenido e información respecto a las funciones de la UIG como es el caso de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural y Educación, Cultura y Deportes, otras dependen de procesos burocráticos o decisiones jerárquicas que ralentizan o invisibilizan su trabajo.

Se considera fundamental que a nivel estructural las UIG puedan difundir sus contenidos de manera digital, con la finalidad de acercar a la ciudadanía el trabajo que desde las UIG se está desempeñando, si bien es cierto muchas de las UIG disponen de un espacio en la intranet, indicador clave del nivel de integración de la perspectiva de género en la gestión pública, no obstante, la mera existencia de contenido no garantiza impacto si no es accesible ni actualizado.

Resultados de las entrevistas al grupo de trabajo para la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019–2024)

Tabla 1. Distribución de la Frecuencia de las Categorías del Sistema de Gobernanza por documentos primarios

CATEGORÍAS	DOCUMENTOS PRIMARIOS				TOTALES
	P 1: Encuesta técnica del instituto	P 2: Encuesta técnica del Instituto	P 3: Encuesta UIG UNIVERSIDAD	P 4: Encuesta académica Universidad	
Difusión	2	3	1	1	7
Evolución	2	11	3	4	20
Impacto	0	5	0	7	12
Sin evolución	0	2	0	0	2
TOTALES	4	21	4	12	41

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario sobre la percepción del sistema de gobernanza respecto a la difusión, el impacto y la evolución del II PEICLM.

Tabla 2. Distribución de la Frecuencia de las Subcategorías del Sistema de Gobernanza por documentos primarios

SUB CATEGORÍAS	DOCUMENTOS PRIMARIOS				TOTALES
	P1:Encuesta técnica del instituto	P2:Encuesta técnica del Instituto	P3:Encuesta UIG Universidad	P4:Encuesta académica Universidad	
Difusión diversificada	0	1	0	0	1
Difusión simple	2	2	1	1	6
Evolución consolidación institucional	1	4	0	1	6
Evolución gestión pública	1	2	0	0	3
Evolución producción de conocimiento	0	1	0	2	3
Proyección de futuro	0	4	3	1	8
Impacto alto	0	2	0	0	2
Impacto medio	0	3	0	4	7
Impacto limitado	0	0	0	3	3
TOTALES	4	19	4	12	39

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario sobre la percepción del sistema de gobernanza respecto a la difusión, el impacto y la evolución del II PEICLM.

Tabla 3. Evidencias narrativas del Sistema de Gobernanza según la agrupación en subcategorías Difusión Diversificada y Difusión Simple

Subcategoría	Narración Destacada	Sistema de Gobernanza	n.º de doc. y n.º de cita
Difusión diversificada	El esfuerzo por la difusión del II PEICLM por parte del IMUJ, ha sido planificado y coordinado de forma principal, con todos los agentes de la administración	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:6

	regional que participan en el mismo, así como en la administración en general a través de cursos de formación.		
Difusión Simple	Por ello ha estado presente en todas las acciones ejecutadas, a través de las menciones a los ejes a los que han dado respuesta, en las formaciones a profesionales, en la documentación que ha acompañado a todas las acciones, en la documentación generada dentro de este marco de actuación, en el Informe de la Ley 4/2018 presentado en las Cortes Regionales anualmente, en las Memorias del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en la página web del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en la Biblioteca Luisa Sigea	Técnica del Instituto de la Mujer	D:1:C:2
Difusión Simple	he percibido un incremento de documentos con orientaciones técnicas para transversalizar la perspectiva de género en este periodo. Todos ellos difundidos a través de la página Web del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:1:C:4
Difusión Simple	En relación a la difusión del II PEICLM, entre las entidades, asociaciones y demás entidades de la sociedad civil, ha sido bastante menor, aún no se cuenta con gran parte de estas entidades cuándo se elabora el plan estratégico, por lo que no se tiene en cuenta su experiencia y no forman parte del diseño de estrategias y medidas claves que favorecerán avances en igualdad.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:7
Difusión Simple	En relación a la ciudadanía en general, me parece que no se ha realizado una sensibilización básica para que se pueda percibir que desde las administraciones públicas existe una estrategia coordinada con objetivos y medidas necesarias que vienen reforzadas por los estudios de situación en relación a las diferentes dimensiones de las que se compone la consecución del derecho a la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:8
Difusión Simple	Con carácter general, insuficiente. Deberían hacerse más campañas de difusión.	UIG Universidad	D:3:C:1
Difusión Simple	Tal como se ha indicado, la información ha circulado principalmente en ámbitos institucionales y profesionales vinculados a la igualdad, [...]	Académica Universidad	D:4:C:6

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario sobre la percepción del sistema de gobernanza respecto a la difusión, el impacto y la evolución del II PEICLM.

Tabla 4. Evidencias narrativas del Sistema de Gobernanza según la agrupación en subcategorías Evolución Consolidación Institucional, Evolución Gestión Pública y Evolución producción de conocimiento

Subcategoría	Narración Destacada	Sistema de Gobernanza	n.º de doc. y n.º de cita
Evolución consolidación institucional	he percibido una evolución desde el 2019 en la implementación de los mecanismos de coordinación en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sobre todo por la creación de las Unidades de Igualdad de Género como mecanismo de trabajo para promover la igualdad de género en todos los niveles y áreas de actuación de la administración Pública.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:1:C:3
Evolución consolidación institucional	Un factor determinante de estos avances comenzó con 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, que estableció el desarrollo reglamentario de las mismas.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:10
Evolución consolidación institucional	Las Unidades de Igualdad de Género suponen una de las actuaciones transversales de mayor calado en la administración de la región. Y es importante que éstas ejerzan un papel preponderante en las líneas estratégicas de las políticas públicas, ya que incorporar la igualdad de género supone calidad democrática, sostenibilidad y desarrollo humano.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:11
Evolución consolidación institucional	Y de la mano de las Unidades de Igualdad, ha sido igualmente una medida de un gran impacto la contratación de asistencias técnicas de formación y apoyo en las Unidades de Igualdad.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:12
Evolución consolidación institucional	es muy valiosa, la red de comunicación y coordinación existentes entre los diferentes organismos de igualdad.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:20
Evolución consolidación institucional	Sí, percibo una evolución positiva desde 2019 en la implementación de mecanismos de coordinación dentro de la JCCM, especialmente en el marco del II PEICLM.	Académica Universidad	D:4:C:8
Evolución gestión pública	El IIPICLM 2019-2024 como instrumento para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, así como la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas generales y sectoriales, ha facilitado el impulso, la puesta en marcha y afianzar las medidas transversales de género planificadas en las políticas públicas de Castilla-La Mancha	Técnica del Instituto de la Mujer	D:1:C:1

Evolución gestión pública	Se ha producido un importante proceso de autonomía y responsabilidad por parte de las diferentes políticas sectoriales de las diferentes consejerías en remar a favor de las políticas de igualdad en su ámbito.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:9
Evolución gestión pública	El proceso de autonomía e implicación de las funciones competenciales tiene una clara mejoría.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:19
Evolución producción de conocimiento	Se ha incrementado de forma significativa la producción de material específico de carácter sectorial	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:18
Evolución producción de conocimiento	Creo que el II Plan Estratégico de Igualdad 2019-2024 ha supuesto un avance en la producción normativa y en la puesta en marcha de medidas	Académica Universidad	D:4:C:1
Evolución producción de conocimiento	Se han reforzado y se han creado instrucciones y guías que obligan a integrar la perspectiva de género.	Académica Universidad	D:4:C:9

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario sobre la percepción del sistema de gobernanza respecto a la difusión, el impacto y la evolución del II PEICLM.

Tabla 5. Evidencias narrativas del Sistema de Gobernanza según la agrupación en subcategoría Proyección de Futuro

Subcategoría	Narración Destacada	Sistema de Gobernanza	n.º de doc. y n.º de cita
Proyección de futuro	Para alcanzar tal objetivo se regula la figura del Informe de Resultados, el cual contendrá las medidas que el órgano responsable de la política pública evaluada pretende adoptar en relación con las recomendaciones recogidas en el Informe Final de Evaluación pertinente. En el caso de que tales recomendaciones no sean seguidas por parte del órgano responsable de la política pública evaluada, éste deberá justificar las razones que le llevan a no aplicar tales recomendaciones en su toma de decisiones	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:5
	El desafío, en este momento, pasa por dar un impulso decidido con la finalidad de reforzar y consolidar la coordinación de las políticas de igualdad	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:13
	Para ello, creo firmemente la necesidad de consolidar el trabajo que realizan las asistencias técnicas a las Unidades de Igualdad,	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:14
	El reto estaría en conseguir un pacto de estabilidad que permitiera garantizar una previsión segura que blinde estos recursos a largo plazo.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:17
	La duración del plan debería ser de un máximo de 4 años (art. 9.1 del Real Decreto 901/2020). Hasta	UIG Universidad	D:3:C:3

ahora, parece que se ha optado por 5 años (2011-2016 y 2019-2024), habiendo incluso períodos en que no habría vigente ninguno (2017-2018). Debería evitarse esa situación, agilizándose la evaluación del II Plan y la elaboración del III Plan, disponiendo éste de una duración de 4 años. Por otra parte, resulta clave la colaboración entre la JCCM, a través de la Consejería de Igualdad, y más concretamente del Instituto de la Mujer, con la Universidad de Castilla-La Mancha. A tal fin, la Cátedra de Igualdad de Género, vigente desde 2024 (y antes, la Cátedra Clara Campoamor), constituye una importante plataforma para trasladar a la sociedad los nuevos desafíos en materia de igualdad sobre todo, por lo que supone trasladar a la sociedad un mensaje de unión en un tema de capital importancia. se pone de manifiesto la necesidad de reforzar la comunicación, la participación y la transversalidad real para que la igualdad se sienta como un derecho compartido y no como una política dirigida solo a determinados grupos poblacionales.	UIG Universidad UIG Universidad Académica Universidad	D:3:C:4 D:3:C:5 D:4:C:5
---	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario sobre la percepción del sistema de gobernanza respecto a la difusión, el impacto y la evolución del II PEICLM.

Tabla 6. Evidencias narrativas del Sistema de Gobernanza según la agrupación en subcategorías Impacto Alto, Medio y Limitado.

Subcategoría	Narración Destacada	Sistema de Gobernanza	n.º de doc. y n.º de cita
Impacto Alto	el trabajo de coordinación realizado desde el IMUJ y todas las unidades de igualdad, junto con sus asistencias técnicas, lo valoraría muy positivamente, por el impacto que ya tiene en sí mismo, ya que abarca a todas las políticas públicas en la región, la consecución de una evaluación con criterios objetivos de las diferentes políticas abordadas con perspectiva de género, incluyendo el aspecto presupuestario de las mismas.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:2
	el tiempo y presupuesto invertido ha multiplicado en calidad y cantidad los beneficios e impacto en todos los ámbitos de la gestión administrativa y diseño de políticas de igualdad con perspectiva de género en esta región.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:15
	hablar de la evaluación de las políticas públicas, que si bien, en general, se erige en la actualidad como una herramienta imprescindible para la mejora de las	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:1

	acciones de gobierno, ya que favorece la toma de decisiones informada y sirve como elemento para proponer eventuales correcciones para contar con políticas públicas más eficaces y eficientes, es más un reto que una realidad consolidada.		
	Se ha realizado un esfuerzo importante de coordinación en la definición y el uso de la transformación de los datos, que nos permiten el conocimiento exacto de un hecho, en indicadores, que permiten medir el progreso o efecto de una política pública.	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:3
	Queda seguir avanzando en trabajar en una evaluación de resultados e impactos, que tenga en cuenta la consecución de los objetivos previamente establecidos, para analizar con mayor precisión los efectos que las medidas implantadas tienen sobre la población destinataria y sobre la población en general. Para ello, hay que seguir abordando desde el rigor científico y la objetividad, las mejoras metodológicas necesarias para evaluar el alcance de las políticas	Técnica del Instituto de la Mujer	D:2:C:4
Impacto medio	pero su desarrollo ha tendido a ser excesivamente sectorializado, con acciones fragmentadas por ámbitos que dificultan una visión integral.	Académica Universidad	D:4:C:2
	Aunque, a tenor de la documentación generada, se han logrado avances en educación, sanidad o empleo, las políticas no siempre logran permear en la ciudadanía de manera amplia y sostenida.	Académica Universidad	D:4:C:3
	la coordinación sigue mostrando desigualdades entre consejerías y territorios, con carencias en el seguimiento conjunto y en la homogeneización de criterios, lo que señala la necesidad de un sistema más integral y estable.	Académica Universidad	D:4:C:10
	Sí, considero que durante el periodo 2019-2024 del II PEICLM se ha incrementado el número de documentos con orientaciones técnicas para transversalizar la perspectiva de género (guías en educación, diagnósticos sectoriales, plan transversal de empleo, etc.).	Académica Universidad	D:4:C:11
	De forma particular, creo que hay una débil llegada a la juventud, así como a sectores sociales menos vinculados a los roles tradicionales en los que las acciones centrales diseñadas suelen incidir la política de igualdad. La falta de “apropiación” ciudadana limita el alcance de las medidas	Académica Universidad	D:4:C:4
	De forma particular, se observa que los y las jóvenes y algunos sectores profesionales no suelen identificar las acciones desarrolladas, lo que refuerza la percepción de que se trata de una política sectorial,	Académica Universidad	D:4:C:7

Impacto limitado más visible en determinados colectivos y roles que en el tejido ciudadano amplio.

No obstante, persisten brechas: la fragmentación de materiales por sectores, una difusión desigual y la falta de formación y seguimiento que aseguren su aplicación homogénea en toda la Comunidad Autónoma.

Académica
Universidad

D:4:C:12

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario sobre la percepción del sistema de gobernanza respecto a la difusión, el impacto y la evolución del II PEICLM.