



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

INFORME DE
EVALUACIÓN
LEY 12/2010
IGUALDAD
CLM
2023-2025



Castilla-La Mancha

Índice

1. Introducción.....	3
2. Metodología.....	4
3. Resultados: Análisis descriptivo del grado de cumplimiento de la Ley 12/2010 para el trienio 2023-2025	8
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones Generales (Arts. 1-16).....	10
TÍTULO I. Igualdad de trato y oportunidades; no discriminación (Arts. 17-30)	46
TÍTULO II. Medidas activas (Arts. 31-52).....	78
TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo	131
TÍTULO V. Entidades no gubernamentales colaboradoras.....	144
4. Síntesis de los resultados de aplicación de la Ley 12/2010 para el periodo 2023-2025	155
4.1. Los avances del trienio: logros y mejoras detectadas de manera transversal	155
4.2. Las brechas: sobre las limitaciones y los riesgos estructurales	156
5. Experiencias Relevantes 2023-2025.....	157
6. Conclusiones	160
7. Retos para el 2026-2028.....	162
7.1. Retos transversales para el periodo 2026-2028	162
7.2. Clasificación temática de los retos.....	163
Anexo 1: Distribución de artículos por competencias para cada Consejería.....	164
Anexo 2: Plantilla de indicadores para el Informe de Cumplimiento – Ley 12/2010 CLM167	
Anexo 3: Conclusiones específicas.....	168

1. Introducción

El presente informe consolidado da cumplimiento al mandato establecido en el artículo 13.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que encomienda al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha la elaboración de un informe trienal sobre el grado de aplicación de la Ley por parte de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (en adelante JCCM), para su remisión a las Cortes Regionales. Tal y como se dice en su literalidad:

Artículo 13. Organismo encargado del impulso de esta Ley.

- 1. El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha será el encargado de impulsar las actuaciones ejecutivas de esta Ley, la elaboración de planes de igualdad del Gobierno de Castilla-La Mancha, la coordinación de las unidades de igualdad y la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas.*
- 2. Cada tres años, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha elaborará un informe sobre la aplicación de esta Ley, en el que se propondrán las medidas y actuaciones necesarias para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, que se remitirá a las Cortes Regionales.*

Este documento recoge e integra la información aportada por todas las Consejerías de la JCCM (Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Bienestar Social; Economía, Empresas y Empleo; Desarrollo Sostenible; Educación, Cultura y Deportes; Fomento; Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital; Sanidad) y el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (en adelante SESCOG), así como del propio Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, para el periodo 2023-2025.

El informe pretende ser algo más que una memoria de actividades. Su objetivo es ofrecer una lectura evaluadora del grado en que la Ley 12/2010 se ha traducido en actuaciones concretas y resultados verificables durante el trienio, identificar los avances más relevantes, señalar las brechas y limitaciones persistentes, y formular propuestas que orienten el trabajo de la Administración en el siguiente ciclo trienal 2026-2028.

2. Metodología

La elaboración del presente informe se fundamenta en los criterios comunes establecidos por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, definidos en el documento de “**Orientaciones técnicas**”, que ha servido como marco metodológico de referencia para la elaboración sectorial del Informe de cumplimiento de la Ley 12/2010 correspondiente al trienio 2023-2025. Este instrumento ha permitido homogeneizar los criterios de análisis, así como guiar el proceso de identificación, recogida y tratamiento de la información necesaria para la evaluación.

El ámbito temporal del estudio comprende el periodo entre el **1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025**, lo que permite analizar un ciclo completo de implementación de la Ley. Asimismo, este enfoque facilita la comparación con los informes de seguimiento de periodos anteriores (2013-2015, 2016-2018 y 2019-2022), posibilitando el análisis de la evolución del grado de cumplimiento de la norma en relación con cada uno de sus artículos.

Este periodo coincide, además, con la vigencia del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (II PEICLM)** y su prórroga. En este sentido, con el objetivo de optimizar recursos y evitar duplicidades, se ha aprovechado parte de la información ya recopilada en el proceso de evaluación del citado Plan (2019-2024), requiriéndose a las distintas Consejerías la actualización de los datos hasta el ejercicio 2025.

Para el análisis del grado de cumplimiento de la Ley, desde el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha se ha diseñado un **sistema de indicadores**, concebido para garantizar un seguimiento sistemático y homogéneo en el tiempo. Este sistema permite realizar análisis tanto anuales como comparativos entre distintos ciclos trienales, facilitando la evaluación longitudinal. Los indicadores han sido definidos con el objetivo de valorar el nivel de desarrollo y funcionamiento de los instrumentos previstos en la Ley, atendiendo a su grado de implantación, los avances registrados, las limitaciones identificadas y las oportunidades de mejora orientadas a reforzar su eficacia.

En relación con la aplicación de este sistema de indicadores, resulta oportuno realizar las siguientes consideraciones metodológicas para facilitar la correcta interpretación de los resultados:

1. El análisis de cada artículo se basa en la definición de un **umbral o meta de referencia**, en función del cual se valora su grado de cumplimiento a partir del indicador diseñado.
2. El cálculo de los indicadores se realiza mediante una **fórmula específica**, que se presenta de manera explícita en el análisis correspondiente a cada artículo.
3. Los indicadores pueden expresarse en términos **cuantitativos o cualitativos**, en función de su naturaleza y de la disponibilidad de la información.

4. El grado de cumplimiento se clasifica en tres categorías¹:
- **Cumple**, cuando el resultado obtenido alcanza el 100% o el valor establecido en el umbral/meta.
 - **En progreso**, cuando el resultado es igual o superior al 51% sin alcanzar el umbral definido.
 - **No cumple**, cuando el resultado es inferior al 51%.
5. Cuando se considera necesario introducir matizaciones o aclaraciones sobre la interpretación de los datos, estas se incorporan mediante **notas a pie de página**.

La recopilación de la información se ha realizado mediante un proceso coordinado con las **Unidades de Igualdad de Género** de las distintas Consejerías y SESCAM, en colaboración con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. A tal efecto, se ha establecido una distribución de responsabilidades en función de las competencias atribuidas a cada órgano. En el [Anexo 1](#) se recoge la tabla de asignación de los artículos de la Ley a cada Consejería, SESCAM o al propio Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, así como los órganos responsables de la aportación de la información necesaria para el cálculo de los indicadores.

Fuentes de información

Las principales fuentes de información utilizadas para la elaboración del presente informe han sido de carácter **institucional y administrativo**, procedentes de los distintos órganos

¹ Nota metodológica sobre la clasificación del grado de cumplimiento

El grado de cumplimiento de cada artículo de la Ley 12/2010 se ha determinado a partir de una **clasificación homogénea en tres niveles: cumple, en progreso y no cumple**, en función del resultado obtenido en los indicadores definidos.

Con carácter general, esta clasificación se basa en los siguientes criterios:

- **Cumple**: cuando el valor del indicador alcanza el umbral o meta establecida, o bien cuando, en el caso de indicadores cualitativos, se constata el **desarrollo efectivo y consolidado** de las funciones, estructuras o instrumentos previstos en la Ley.
- **En progreso**: cuando el valor del indicador se sitúa por debajo del umbral definido, pero evidencia un **grado significativo de avance o implantación**, o cuando existen actuaciones en desarrollo que permiten prever su consolidación.
- **No cumple**: cuando el valor del indicador es claramente insuficiente o cuando no se identifican evidencias relevantes de desarrollo de los mandatos establecidos en la Ley.

En el caso de los **indicadores cuantitativos**, la asignación del nivel de cumplimiento se realiza conforme a los umbrales previamente definidos en cada indicador. En los **indicadores de carácter cualitativo**, la clasificación se fundamenta en el análisis de las evidencias disponibles, atendiendo al grado de desarrollo efectivo, continuidad y consolidación de las actuaciones.

Este sistema permite garantizar una **valoración coherente, comparable y adaptada a la naturaleza de cada artículo**, facilitando la interpretación global del grado de cumplimiento de la Ley y orientando la identificación de avances y áreas de mejora.

de la Administración regional competentes en la ejecución de la Ley 12/2010. En concreto, se han empleado:

- La información suministrada por las **Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, a través de sus Unidades de Igualdad de Género.
- Los datos facilitados por la Unidad de Igualdad de Género del **Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)**, en el ámbito de sus competencias.
- La documentación técnica y bases de datos del propio **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**.
- La información previamente recopilada en el marco de la **evaluación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (2019-2024)**.
- Normativa, planes, programas, memorias de actividad e informes internos generados por los distintos órganos implicados.

Adicionalmente, se han considerado como fuentes complementarias aquellos registros administrativos y herramientas de seguimiento existentes en cada departamento, siempre que resultaran pertinentes para la construcción de los indicadores definidos.

El uso de estas fuentes permite garantizar la **fiabilidad, trazabilidad y coherencia interna de la información**, si bien su carácter administrativo puede implicar ciertas limitaciones en términos de homogeneidad, disponibilidad o nivel de desagregación de los datos, aspectos que han sido tenidos en cuenta en la interpretación de los resultados.

Limitaciones metodológicas

Tal y como sucede en los procesos de evaluación basados fundamentalmente en fuentes administrativas, el presente informe presenta una serie de limitaciones que deben ser consideradas para una adecuada interpretación de sus resultados:

- **Heterogeneidad en la disponibilidad de la información:** no todos los órganos disponen del mismo nivel de desarrollo en sus sistemas de registro y seguimiento, lo que puede generar diferencias en la calidad y exhaustividad de los datos aportados.
- **Limitaciones en la desagregación de datos:** en algunos casos, la información no se encuentra suficientemente desagregada (por sexo, territorio u otras variables relevantes), lo que condiciona el nivel de profundidad del análisis.
- **Dependencia de información declarativa:** parte de los datos se basa en la información facilitada por las distintas unidades responsables, lo que puede introducir sesgos derivados de interpretaciones diferentes o de la falta de criterios uniformes en la recogida de información.
- **Dificultades en la medición de aspectos cualitativos:** determinados instrumentos previstos en la Ley tienen un carácter cualitativo o procedimental, lo

que dificulta su cuantificación exacta y requiere interpretaciones técnicas en la construcción de indicadores.

- **Carácter evolutivo del sistema de indicadores:** aunque el sistema ha sido diseñado para garantizar comparabilidad en el tiempo, su progresiva mejora y ajuste en sucesivos informes puede introducir ligeras variaciones en los criterios de medición.

Estas limitaciones no invalidan los resultados obtenidos, pero sí aconsejan interpretarlos desde una perspectiva contextualizada, entendiendo el informe como una herramienta de seguimiento y mejora continua.

Cierre metodológico

Una vez recopilada y sistematizada la información, se ha configurado una **base de datos común**, que ha permitido estructurar el análisis del grado de cumplimiento de la Ley por títulos. A partir de este proceso metodológico, se ha elaborado el presente informe, en el que se exponen los principales resultados obtenidos.

3. Resultados: Análisis descriptivo del grado de cumplimiento de la Ley 12/2010 para el trienio 2023-2025

En el presente capítulo se analiza el grado de cumplimiento de la Ley 12/2010 por parte de la JCCM mediante el examen pormenorizado de cada uno de sus artículos durante el periodo 2023-2025.

El análisis se sustenta en una aproximación cuantitativa y cualitativa², basada en los resultados obtenidos a través de la plantilla común de indicadores desarrollada por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Dicha plantilla incorpora, para cada artículo, los siguientes elementos: indicador, definición, fórmula de cálculo, tipología, fuente de datos, periodicidad, umbral o meta, estado de cumplimiento, evidencias y, en su caso, observaciones complementarias. Esta información puede consultarse de manera detallada en el [Anexo 2](#).

La estructura del análisis sigue la organización sistemática de la propia Ley, de modo que los resultados se presentan por artículos, agrupados conforme a sus respectivos títulos, lo que permite una interpretación ordenada y coherente del grado de cumplimiento normativo.

En los artículos 1 a 16, correspondientes al Título Preliminar (Disposiciones Generales), la metodología combina un doble enfoque. Por un lado, se describe el grado de cumplimiento de cada artículo por parte de las distintas Consejerías, así como del SESCOG y del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Por otro, se identifican y destacan los principales elementos comunes de carácter transversal que se derivan del análisis conjunto de los datos para el conjunto de la JCCM.

² Nota metodológica sobre el uso de indicadores cuantitativos y cualitativos

El sistema de indicadores diseñado para el presente informe combina el uso de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, en función de la naturaleza del precepto evaluado y de la disponibilidad de información.

En aquellos artículos que regulan **estructuras, procedimientos o actuaciones susceptibles de medición objetiva**, se han definido indicadores cuantitativos que permiten valorar el grado de cumplimiento mediante fórmulas y umbrales previamente establecidos.

Por el contrario, en los artículos de carácter más **transversal, conceptual o funcional**, en los que no existe un sistema homogéneo de información o en los que la medición directa resulta limitada, se han empleado indicadores de carácter cualitativo. En estos casos, la evaluación se basa en el análisis de evidencias disponibles, tales como la actividad desarrollada, los instrumentos implementados o el grado de integración de los principios de igualdad en la acción administrativa.

Este enfoque mixto permite asegurar una **evaluación más completa y ajustada a la realidad**, evitando tanto la ausencia de medición como la utilización de indicadores cuantitativos no sustentados en datos fiables. Asimismo, contribuye a garantizar la coherencia metodológica del informe, al adaptar las herramientas de análisis a la naturaleza específica de cada artículo.

Por su parte, en los artículos 17 a 30, incluidos en el Título I (Igualdad de trato y de oportunidades; no discriminación), el análisis se articula atendiendo a la especificidad de cada derecho y a su vinculación con la Consejería u organismo competente para su desarrollo y garantía. Así, cada artículo se analiza en función del ámbito material al que se refiere (empleo, salud, educación, etc.) y del órgano responsable. A diferencia del Título Preliminar, en este bloque no se incorpora un análisis transversal, sino que se presentan los resultados específicos de cumplimiento por artículo. En aquellos supuestos en los que un mismo artículo implica a varios órganos —como ocurre, por ejemplo, con el artículo 24—, se integran los datos correspondientes a todas las Consejerías implicadas.

Este mismo enfoque metodológico se aplica al análisis de los artículos correspondientes a los Títulos II, III y V, si bien, en estos casos, se incorpora adicionalmente una síntesis final de los aspectos clave de su desarrollo durante el periodo 2023-2025, con el fin de facilitar una visión global de los avances, retos y elementos relevantes identificados en cada ámbito.

A continuación, se presenta el desarrollo del análisis conforme a los criterios metodológicos expuestos.

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones Generales (Arts. 1-16)

Artículos 1 y 2. Objeto y fines

Los artículos 1 y 2 de la Ley 12/2010 definen, respectivamente, el objeto y los fines de la norma, orientados a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha, mediante la eliminación de las discriminaciones existentes y la promoción de las condiciones necesarias para garantizar la igualdad real y efectiva. Asimismo, establecen como objetivos fundamentales la incorporación de este principio en el conjunto de las políticas públicas y su integración en la planificación estratégica del Gobierno regional.

El análisis conjunto de ambos artículos permite valorar el grado de alineamiento de la acción pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (JCCM) con los principios rectores de la Ley, tanto desde la perspectiva de su incorporación institucional como de su desarrollo en los instrumentos de planificación.

Indicador: Políticas internas que incorporan el objeto de la Ley

Definición	Políticas y planes que mencionan explícitamente la igualdad entre mujeres y hombres
Fórmula	Políticas con referencia explícita
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Plataforma de seguimiento "Castilla-La Mancha, el valor del compromiso" e inventario normativo interno
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	≥ 90%

Indicador: % de objetivos estratégicos con metas de igualdad³

Definición	Peso de la igualdad en la planificación estratégica mediante metas y objetivos incorporados en las políticas públicas
Fórmula	$(n.^{\circ} \text{ de objetivos con metas de igualdad} / n.^{\circ} \text{ total de objetivos}) \times 100$
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Plataforma de seguimiento de los Programas de Gobierno "Castilla-La Mancha, el valor del compromiso"; planes estratégicos y operativos
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	≥ 80%

³ Nota metodológica: los fines de la Ley 12/2010 se encuentran incorporados en la planificación estratégica del Gobierno regional a través del mantenimiento de las políticas de igualdad como compromiso específico de legislatura y de su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. No obstante, para calcular el indicador de forma cuantitativa sería necesario disponer del número total de objetivos estratégicos incluidos en el Programa de Gobierno y en los planes operativos de las distintas Consejerías, permitiendo verificar el porcentaje exacto de objetivos que incorporan metas explícitas de igualdad.

Resultados

- El Programa de Gobierno de Castilla-La Mancha 2023-2027 incorpora el **Compromiso 55**, referido expresamente al mantenimiento de las políticas de igualdad.
- El **Decreto 102/2023, de 25 de julio**, establece la estructura orgánica de la Presidencia de la JCCM, integrando las competencias en materia de igualdad en una Consejería específica.
- Las políticas de igualdad se mantienen con **rango orgánico propio**, consolidando su posición en el máximo nivel de dirección política.
- El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** permanece adscrito a la estructura competente en materia de igualdad para el desarrollo de medidas, programas y planes.
- La acción pública desarrollada se encuentra alineada con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de género)**, especialmente con la Meta 5.c, orientada al fortalecimiento de políticas y legislación en esta materia.

Análisis

Los datos disponibles permiten constatar una **integración sostenida del principio y los fines de la Ley 12/2010** en la estructura institucional y en la planificación estratégica del Gobierno regional durante el periodo analizado. Este patrón se manifiesta a través de:

- La consolidación de las políticas de igualdad como **prioridad estratégica**, reflejada en su inclusión expresa en el Programa de Gobierno 2023-2027.
- La **institucionalización de la igualdad** mediante su mantenimiento como área competencial con rango de Consejería.
- La continuidad del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha **como órgano especializado**, asegurando la implementación técnica de las políticas públicas de igualdad.
- La incorporación de la igualdad como **principio transversal** en la acción de gobierno.
- La alineación con los **compromisos internacionales**, especialmente los derivados de la Agenda 2030.

Conclusión

La información analizada refleja un **alto grado de integración del objeto y los fines de la Ley 12/2010** en la acción institucional y estratégica de la JCCM durante el periodo 2023-2025. Se constata la continuidad y consolidación de las políticas de igualdad tanto en la estructura organizativa como en los instrumentos de planificación.

No obstante, en relación con el segundo indicador, la ausencia de información completa sobre el número total de objetivos estratégicos limita el cálculo preciso del grado de cumplimiento, por lo que la valoración se apoya principalmente en evidencias cualitativas disponibles sobre la incorporación de la igualdad en los compromisos estratégicos del Ejecutivo regional.

Art. 3. Ámbito de aplicación

El artículo 3 de la Ley 12/2010 delimita el ámbito organizativo y territorial de aplicación de la norma, estableciendo su alcance sobre la JCCM y otros organismos vinculados. Desde una perspectiva evaluativa, este artículo se analiza en términos de **cobertura y despliegue institucional**, entendidos como el grado en que la Ley ha sido efectivamente trasladada, comunicada e integrada en las estructuras administrativas.

Dado que no se dispone de un registro completo y homogéneo sobre la adaptación formal de todas las unidades administrativas, se adopta como aproximación metodológica el **grado de conocimiento de la Ley por parte del personal funcionario**, considerando que dicho conocimiento constituye un indicador indirecto de su difusión y, por tanto, de su alcance efectivo dentro de la organización.

Indicador: Profesionales de la JCCM que conocen la Ley 12/2010 (como aproximación a su ámbito de aplicación)

Definición	Porcentaje de personal funcionario de la JCCM que declara conocer la Ley 12/2010, como medida indirecta de su difusión y alcance institucional.
Fórmula	$(n.^{\circ} \text{ de personas que declaran conocer la Ley} / n.^{\circ} \text{ total de personas encuestadas}) \times 100$
Tipo	Estructura / Cobertura institucional
Fuente de datos	Cuestionario de evaluación del II PEICLM; registros de difusión normativa
Periodicidad	Trienal / según evaluación disponible
Umbral/Meta	$\geq 80\%$

Resultados

- Los datos procedentes del cuestionario de evaluación del II PEICLM (2019-2024), con una muestra de **319 personas funcionarias**, reflejan que el **71,8%** de las personas participantes afirma conocer la Ley 12/2010.
- El nivel de conocimiento presenta una distribución equilibrada por sexo, siendo ligeramente superior entre las mujeres (39,8%) que entre los hombres (32,0%).
- Un **10,7%** de las personas encuestadas declara no conocer la Ley, mientras que un **17,6%** indica no disponer de información suficiente (N/A).
- En comparación con otros instrumentos estratégicos, como el II PEICLM, el conocimiento de la Ley 12/2010 es significativamente superior (45,8% de conocimiento en el caso del Plan).

- La recogida de información se ha realizado en el marco de un proceso de evaluación cualitativa orientado a analizar la incorporación de la perspectiva de género en la Administración autonómica.

Análisis

La vinculación entre el artículo 3 y el indicador utilizado se fundamenta en que el conocimiento de la norma por parte del personal constituye una condición necesaria — aunque no suficiente— para su aplicación efectiva en el conjunto de la organización administrativa. Desde esta perspectiva, el nivel de conocimiento declarado actúa como un **indicador indirecto del grado de despliegue institucional**, permitiendo aproximar hasta qué punto la Ley 12/2010 ha sido incorporada al funcionamiento ordinario de la Administración de la JCCM.

El resultado obtenido (71,8%) evidencia un **grado de difusión relevante y una implantación institucional avanzada**, lo que sugiere que la norma ha alcanzado un nivel significativo de visibilidad y reconocimiento entre el personal funcionario. Este dato es especialmente significativo si se considera su comparación con otros instrumentos estratégicos, como el II PEICLM, cuyo nivel de conocimiento es notablemente inferior, lo que refuerza la idea de que la Ley actúa como **marco normativo central y consolidado** en materia de igualdad.

No obstante, el análisis pone de manifiesto la persistencia de un **segmento de la organización (28,3%) que no conoce la norma o no dispone de información suficiente**, lo que introduce un elemento de heterogeneidad en su grado de implantación. Este dato resulta relevante desde el punto de vista del ámbito de aplicación, ya que sugiere que la cobertura institucional no es plenamente homogénea y que la Ley no ha permeado de igual manera en todas las unidades administrativas. En términos de política pública, esta situación puede interpretarse como un **despliegue desigual**, en el que coexisten áreas con un alto grado de integración de la igualdad junto a otras donde su presencia es más limitada o incipiente.

Asimismo, el carácter declarativo de la fuente de información utilizada introduce una limitación relevante en la interpretación de los resultados, en la medida en que el conocimiento declarado no garantiza necesariamente la **aplicación efectiva ni la integración operativa** de los principios de la Ley en la práctica administrativa. Esto implica que el indicador mide fundamentalmente la **difusión y apropiación discursiva de la norma**, pero no permite evaluar con precisión su traducción en actuaciones concretas, procedimientos o decisiones públicas.

Desde una perspectiva metodológica, la utilización de este indicador se justifica ante la ausencia de sistemas homogéneos de registro sobre el grado de implementación real de la Ley en las distintas unidades administrativas, lo que obliga a recurrir a aproximaciones indirectas. En este contexto, el nivel de conocimiento se configura como una medida válida para identificar tendencias generales y posibles brechas en la implantación, si bien debe ser

interpretado de forma complementaria a otros indicadores más operativos en artículos posteriores.

Conclusión

El análisis del artículo 3 muestra que la Ley 12/2010 presenta un **grado de conocimiento elevado entre el personal funcionario de la JCCM**, lo que indica un despliegue institucional significativo en relación con su ámbito de aplicación.

No obstante, al situarse el resultado por debajo del umbral establecido ($\geq 80\%$), el grado de cumplimiento se valora como **en progreso**, evidenciando la necesidad de reforzar las acciones de difusión, formación y comunicación interna para garantizar una implantación más completa y homogénea de la norma en el conjunto de la Administración autonómica.

Art. 4. Principios de actuación

El artículo 4 de la Ley 12/2010 establece los principios de actuación que deben regir la intervención de la Administración pública en materia de igualdad, entre los que destacan la integración del principio de igualdad, la transversalidad, el uso de lenguaje inclusivo y la coordinación institucional. Desde una perspectiva evaluativa, el cumplimiento de este artículo se analiza a través del grado en que estos principios se incorporan en los procedimientos administrativos y en la gestión pública ordinaria.

Indicador: Porcentaje de procedimientos revisados con perspectiva de igualdad

Definición	Grado de incorporación de la perspectiva de igualdad en los procedimientos administrativos mediante su revisión formal
Fórmula	$(n.^{\circ} \text{ de procedimientos revisados} / n.^{\circ} \text{ total de procedimientos}) \times 100$
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Catálogo de procedimientos; informes de revisión; instrucciones internas y listas de verificación de las Consejerías.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	$\geq 80\%$
Nota	No se dispone de un sistema homogéneo de información que permita calcular el indicador de forma agregada para el conjunto de la JCCM.

Resultados

- Se identifican instrumentos orientados a la revisión de procedimientos, como instrucciones internas y listas de verificación en materia de igualdad.
- Existen estructuras de apoyo (Unidades de Igualdad) que contribuyen a la incorporación de estos principios de transversalidad de género en la gestión pública.
- La normativa y planificación analizada incorpora referencias a la transversalidad de género **y al principio de igualdad**.

Análisis

El artículo 4 presenta una naturaleza fundamentalmente **cualitativa y transversal**, al establecer principios que deben orientar la actuación administrativa —integración, transversalidad, coordinación y lenguaje inclusivo—, sin definir mecanismos operativos homogéneos ni sistemas específicos de registro que permitan su medición directa. En este contexto, el indicador propuesto, relativo a la revisión de procedimientos con perspectiva de igualdad, constituye una **aproximación válida, aunque necesariamente limitada**, para analizar su grado de aplicación en la gestión pública.

El indicador definido permite orientar el análisis del grado de incorporación de estos principios mediante la revisión de procedimientos administrativos. Sin embargo, la ausencia de un sistema homogéneo de información impide cuantificar su valor de forma agregada para el conjunto de la JCCM, lo que limita su explotación en términos estrictamente cuantitativos. No obstante, esta limitación no invalida su utilidad, ya que permite establecer un **marco de referencia analítico** desde el cual interpretar las evidencias disponibles.

En este sentido, se constata la existencia de **instrumentos y estructuras orientadas a la incorporación de la perspectiva de género**, tales como instrucciones internas, herramientas metodológicas y el papel de las Unidades de Igualdad de Género, que actúan como elementos clave para impulsar la transversalidad en la acción administrativa. Estos mecanismos evidencian un esfuerzo institucional por integrar los principios recogidos en la Ley y avanzar en su despliegue operativo.

No obstante, la falta de información sistematizada sobre el número de procedimientos revisados o el grado efectivo de incorporación de estos principios dificulta una evaluación precisa de su implantación, por lo que el análisis debe interpretarse como una **valoración cualitativa del nivel de desarrollo de los principios de actuación**, más que como una medición exacta de su cumplimiento.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la aplicación de estos principios no depende exclusivamente de su incorporación formal en los procedimientos, sino también de **factores organizativos, culturales y formativos**, lo que añade complejidad a su evaluación y refuerza la necesidad de enfoques analíticos complementarios.

Conclusión

El artículo 4 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al evidenciarse la existencia de estructuras, herramientas e instrumentos orientados a la incorporación de los principios de igualdad en la gestión pública. No obstante, la ausencia de información sistematizada que permita cuantificar el grado de revisión de los procedimientos limita su evaluación en términos objetivos, por lo que su valoración se sustenta en evidencias cualitativas que reflejan un desarrollo institucional significativo, aunque aún no plenamente consolidado ni homogéneo.

Art. 5. Participación y representación equilibrada

El artículo 5 de la Ley 12/2010 establece el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, espacios de participación, estructuras directivas y órganos de decisión de la Administración regional. La presencia equilibrada constituye uno de los principales indicadores para evaluar el grado de incorporación efectiva del principio de igualdad en la organización y funcionamiento de las instituciones públicas.

Indicador: Número de órganos con representación equilibrada

Definición	Cumplimiento de paridad / representación equilibrada en órganos colegiados
Fórmula	$(\text{Órganos que cumplen} / \text{Total órganos}) \times 100$
Tipo	Estructura
Fuente de datos	Composición de órganos, Portal de Transparencia JCCM, Directorios de Consejerías y OO.AA., Unidades de Igualdad de Género
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100%

Resultados

- **Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:** Presenta una situación equilibrada en los órganos centrales de la Consejería, aunque persiste una masculinización completa en el equipo directivo del Instituto Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario y Forestal (IRIAF), integrado exclusivamente por hombres.
- **Bienestar Social:** Mantiene una elevada presencia de mujeres tanto en la plantilla como en los puestos de responsabilidad intermedia, superando el 77% de representación femenina.
- **Economía, Empresas y Empleo:** Registra una amplia presencia de mujeres en puestos directivos y jefaturas, alcanzando el 75% de representación femenina en los servicios centrales.
- **Desarrollo Sostenible:** Presenta los mayores desequilibrios en determinados órganos colegiados vinculados a ámbitos como la caza, la pesca o el medio ambiente, donde la presencia de mujeres se mantiene por debajo de los niveles de representación equilibrada.
- **Educación, Cultura y Deportes:** Cumple el criterio de representación equilibrada tanto en altos cargos como en jefaturas de servicio, con una presencia femenina del 55,6% y del 51,2%, respectivamente.
- **Fomento:** Combina situaciones de equilibrio en órganos regionales vinculados a vivienda y urbanismo con niveles inferiores de representación femenina en ámbitos relacionados con transportes, urbanismo provincial y cartografía.
- **Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital:** Mantiene una situación de equilibrio en los distintos órganos analizados, con un 40% de mujeres en altos cargos y cumplimiento de la representación equilibrada en la totalidad de los tribunales calificadores.

- **Sanidad y SESCOG:** Presentan una composición equilibrada en los órganos directivos y comités analizados, con una representación femenina del 55,6%, en un contexto marcado por la elevada presencia de mujeres en el sector sanitario.
- **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:** presenta una presencia mayoritaria de mujeres en sus órganos de dirección y gestión. Esta composición se relaciona con las características del ámbito profesional vinculado a las políticas de igualdad, donde existe una elevada especialización en estudios de género y perfiles técnicos que, en su conjunto, cuentan con una participación significativa de mujeres. Asimismo, el carácter del organismo como instrumento clave de la JCCM para la implementación de la Ley 12/2010 favorece la consolidación de trayectorias de liderazgo femenino en este ámbito.

Análisis

Del análisis de los datos en su conjunto se puede observar un avance generalizado hacia la representación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras directivas, técnicas y administrativas de la Administración regional, coexistiendo con desequilibrios persistentes en determinados ámbitos sectoriales tradicionalmente masculinizados o feminizados. El patrón común de estos datos se refleja a través de los siguientes factores:

- **Consolidación de la representación equilibrada en órganos directivos y administrativos:** La mayoría de las Consejerías alcanzan niveles de representación comprendidos dentro de los márgenes establecidos por la Ley, especialmente en altos cargos, jefaturas y órganos de gestión.
- **Persistencia de sectores altamente feminizados:** Las áreas vinculadas a servicios sociales, empleo, cuidados e igualdad continúan registrando una presencia femenina muy superior al umbral de representación equilibrada, especialmente en Bienestar Social, Economía, Empresas y Empleo y el Instituto de la Mujer.
- **Mantenimiento de espacios tradicionalmente masculinizados:** Los principales desequilibrios se concentran en ámbitos técnicos, medioambientales, agrarios y de infraestructuras, donde la presencia femenina continúa siendo reducida en determinados órganos colegiados y puestos de responsabilidad.
- **Influencia de la composición profesional de los sectores de actividad:** En algunos ámbitos, especialmente en sanidad, servicios sociales o medio ambiente, la representación observada se encuentra estrechamente vinculada a la distribución previa de mujeres y hombres en las profesiones y categorías que integran dichos órganos.
- **Limitaciones derivadas de la composición orgánica de determinados órganos colegiados:** En numerosos casos la participación viene determinada por el cargo desempeñado, lo que condiciona la capacidad de intervención directa sobre la composición equilibrada de algunos órganos de representación y decisión.

Conclusión

El artículo 5 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al evidenciarse avances hacia una representación equilibrada en el conjunto de la Administración regional durante el periodo 2023-2025; no obstante, persisten diferencias entre ámbitos que reflejan la incidencia de la segregación horizontal en determinados sectores y justifican la necesidad de seguir reforzando las medidas en este ámbito

Art. 6. Perspectiva de género e informe de impacto

El artículo 6 de la Ley 12/2010 establece la **obligación de elaborar un Informe de Impacto de Género (IIG) en los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes sometidos a la aprobación del Consejo de Gobierno**. Este instrumento permite incorporar la perspectiva de género en las fases de diseño normativo y planificación, constituyendo uno de los principales mecanismos para garantizar la transversalidad de género en las políticas públicas.

Indicador: Número de Informe de Impacto de Género en normas/planes / fondos europeos

Definición	Elaboración de Informe de Impacto de Género en normas y planes sometidos a Consejo de Gobierno
Fórmula	n.º de Iniciativas con IIG
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Registro de iniciativas; repositorio IIG en las Unidades de Igualdad de Género de cada Consejería y Organismo Autónomo
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100%

Resultados

- **Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:** Cumple al 100%, apoyándose en una instrucción interna de la Secretaría General, actualizada en 2025, que regula la incorporación de la perspectiva de género en la actividad normativa y administrativa.
- **Bienestar Social:** Cumple, habiendo elaborado 10 Informes de Impacto de Género durante el periodo analizado. La Consejería plantea extender su aplicación al conjunto de la producción normativa.
- **Economía, Empresas y Empleo:** Cumple al 100%, con 51 Informes de Impacto de Género elaborados por la Unidad de Igualdad de Género.
- **Desarrollo Sostenible:** Cumple mediante la elaboración de 11 informes vinculados a normativa y 8 informes adicionales asociados a actuaciones financiadas con fondos FEDER.
- **Educación, Cultura y Deportes:** Cumple, presentando un volumen de actividad, con 88 Informes de Impacto de Género correspondientes a normas sometidas al Consejo de Gobierno y 17 informes adicionales vinculados a fondos FEDER y convocatorias de investigación.

- **Fomento:** Cumple mediante la elaboración de 5 informes relacionados con actuaciones en materia de vivienda, rehabilitación energética y cartografía.
- **Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital:** Cumple al 100%, con 24 Informes de Impacto de Género aplicados a decretos, anteproyectos y leyes de medidas administrativas.
- **Sanidad:** Cumple con 26 Informes de Impacto de Género elaborados durante el periodo analizado.
- **SESCAM:** Cumple con 24 informes elaborados en el ámbito de los fondos FEDER vinculados a la modernización de infraestructuras sanitarias.
- **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:** Cumple mediante la elaboración de 6 informes, cuatro de ellos siendo el organismo promotor de la norma y en dos casos los realiza para la Oficina del Dato.

Análisis

En su conjunto, los datos ponen de relieve la consolidación del Informe de Impacto de Género como herramienta integrada en los procesos de elaboración normativa y planificación de la Administración regional. Esto se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Elevado grado de implantación institucional:** La práctica totalidad de las Consejerías y organismos analizados alcanzan el estado de cumplimiento, incorporando el Informe de Impacto de Género como requisito habitual en la tramitación de normas y planes.
- **Aplicación más allá de las obligaciones legales mínimas:** Varias Consejerías extienden la elaboración de informes a actuaciones financiadas mediante fondos europeos, incorporando la perspectiva de género en ámbitos adicionales a los expresamente previstos en la Ley.
- **Existencia de mecanismos internos de apoyo y estandarización:** La elaboración de instrucciones y procedimientos específicos facilita la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los procesos de elaboración normativa.
- **Utilización transversal en múltiples ámbitos de actuación:** Los Informes de Impacto de Género se aplican en materias relacionadas con igualdad, educación, empleo, servicios sociales, vivienda, medio ambiente, sanidad, estadística, presupuestos y modernización administrativa.
- **Diferentes niveles de desarrollo entre Consejerías:** Aunque el grado de implantación es elevado, se observan distintos niveles de intensidad en función del volumen de actividad normativa y de la extensión de los informes a otros ámbitos de actuación.
- **Líneas de mejora orientadas a ampliar alcance y transparencia:** Las actuaciones futuras identificadas se dirigen a reforzar la difusión de los informes y extender su aplicación a nuevas tipologías de actuaciones administrativas, así como a una metodología común.

Conclusión

El artículo 6 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al evidenciarse la consolidación del Informe de Impacto de Género como uno de los principales instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género en la acción pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha; no obstante, resulta conveniente continuar reforzando su aplicación sistemática y su calidad técnica para garantizar una integración efectiva en el conjunto de las políticas públicas.

Art. 7. Estadísticas y registros

El artículo 7 de la Ley 12/2010 establece la obligación **de incorporar la variable sexo y los indicadores de género en las estadísticas, registros y sistemas de información de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**. La disponibilidad de información desagregada constituye un requisito esencial para identificar desigualdades entre mujeres y hombres, realizar diagnósticos con perspectiva de género y orientar adecuadamente las políticas públicas. La incorporación de la variable sexo en los sistemas de información y productos estadísticos de las distintas Consejerías permite valorar el grado de cumplimiento efectivo de este principio en la Administración regional.

Indicador: Número y % de estadísticas/registros desagregados por sexo

Definición	Desagregación por sexo en productos estadísticos y sistemas de registro de la Administración Regional
Fórmula	$(\text{Productos desagregados} / \text{Total productos analizados}) \times 100$
Tipo	Estructura
Fuente de datos	Inventario estadístico de cada Consejería; Unidades de Igualdad de Género
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	$\geq 95\%$

Resultados

- **Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:** En proceso. El Registro de Explotaciones incorpora la variable sexo para las personas físicas titulares. La información disponible señala como aspecto pendiente la incorporación de información relativa a la composición por sexo en entidades jurídicas. Se observa una tendencia progresiva a la incorporación de la variable sexo en formularios, registros y productos estadísticos.
- **Bienestar Social:** Siete de los nueve sistemas analizados incorporan la variable sexo y permiten la explotación de información desagregada: MEDAS, ASISTE, SHS, META 4, SAAD, MECS y CENDI. Los sistemas TRAMITA y CESAR no incorporan todavía esta variable de forma completa.
- **Economía, Empresas y Empleo:** Once de los catorce registros analizados disponen de información desagregada por sexo. El Observatorio del Mercado de Trabajo publica indicadores diferenciados para mujeres y hombres. Los registros pendientes corresponden a empresas franquiciadoras, empresas de inserción y centros de formación.

- **Desarrollo Sostenible:** Mantiene vigente desde 2021 una instrucción interna que establece la obligatoriedad de incorporar la variable sexo en encuestas, registros y bases de datos. Esta obligación se aplica, entre otros ámbitos, a sistemas de subvenciones, licencias de caza y pesca y encuestas de satisfacción.
- **Educación, Cultura y Deportes:** La variable sexo se incorpora en nueve sistemas de información: OBI-ORACLE, SIGEE, EducamosCLM, Delphos, PITIA, estadísticas de bibliotecas públicas, SIGB, Excel FOR y el registro de formación del profesorado.
- **Fomento:** La Plataforma ADA constituye el principal sistema de registro utilizado por la Consejería e incorpora la variable sexo en la información gestionada.
- **Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital:** La totalidad de los trámites dirigidos a personas físicas incorporan la variable sexo en la sede electrónica de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, alcanzando un resultado del 100% (316 de 316 trámites). La información disponible señala que gran parte de las estadísticas gestionadas por la Consejería se refieren a entidades, registros administrativos u operaciones económicas, como el Registro de Asociaciones, Registro de Fundaciones, Colegios Profesionales, Registro de Convenios, Oferta de Empleo Público, Estadística Electoral, Presupuestos Generales o Cuenta General, por lo que la desagregación por sexo no resulta aplicable en todos los casos. No obstante, la variable sexo sí se incorpora en todas las solicitudes ciudadanas dirigidas a personas físicas.
- **Sanidad:** Los dos sistemas de información analizados incorporan la variable sexo en el 100% de los registros: Mambrino, para atención especializada, y Turriano, para atención primaria. Asimismo, los informes de Enfermedades de Declaración Obligatoria (EDO) se remiten desagregados por sexo al Ministerio de Sanidad a través de la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica (RENAVE).
- **SESCAM:** Se identifican nueve sistemas que incorporan la variable sexo: Montesino, Turriano, Mambrino XXI, SOFOS, SELECTA, GOA, SIFCOWEB, CORECAM y Código ICTUS.
- **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:** Cumple con el establecimiento de dos sistemas de recogida de información a través de la **Plataforma ADA** 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. Igualmente, cuenta con la aplicación **DULCINEA**, una base de datos que ofrece un expediente único al que pueden acceder el conjunto de profesionales que operan para erradicar y para prevenir la violencia de género.

Análisis

El análisis común que reflejan los datos es la incorporación progresiva de la variable sexo como elemento estructural de los sistemas de información, registros administrativos y

productos estadísticos de la Administración regional. Este patrón se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Generalización de la variable sexo en los sistemas de información públicos:** La mayoría de las Consejerías y organismos analizados incorporan de forma sistemática la variable sexo en registros, aplicaciones de gestión, bases de datos y productos estadísticos.
- **Desarrollo de instrumentos normativos y procedimentales específicos:** Destaca la existencia de una instrucción interna en Desarrollo Sostenible que establece la obligatoriedad de incorporar la variable sexo en encuestas, registros y bases de datos.
- **Utilización de la información desagregada para el seguimiento de políticas públicas:** Diversos sistemas permiten obtener información diferenciada entre mujeres y hombres en ámbitos como empleo, educación, servicios sociales, salud, subvenciones o formación.
- **Particularidades derivadas de la naturaleza de determinados registros:** En algunos ámbitos, especialmente en Hacienda, una parte significativa de la información gestionada se refiere a entidades jurídicas, organizaciones o instrumentos económicos, por lo que la desagregación por sexo no resulta aplicable en sentido estricto.
- **Avance progresivo hacia la homogeneización de los sistemas de información:** Los datos reflejan una tendencia general a incorporar la variable sexo como requisito habitual en formularios, registros administrativos, procedimientos electrónicos y productos estadísticos de la Administración regional.

Conclusión

El artículo 7 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al evidenciarse un elevado nivel de implantación de la desagregación por sexo en los sistemas de información de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, lo que permite disponer de datos adecuados para el análisis de las desigualdades de género y el seguimiento de las políticas públicas de igualdad; no obstante, resulta pertinente continuar avanzando en la homogeneización y calidad de los registros para asegurar su plena comparabilidad y explotación analítica.

Art. 8. Transversalidad de género

El artículo 8 de la Ley 12/2010 define la transversalidad de género como la **integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de las políticas públicas: planificación, elaboración normativa, presupuestación, ejecución y evaluación**. Este principio exige incorporar de forma efectiva la perspectiva de género en la actuación administrativa, por lo que la presencia de análisis de género en planes, programas, normas y presupuestos permite valorar su grado de integración en las distintas áreas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Indicador: Número y % de programas con enfoque de género

Definición	Transversalidad en el ciclo de programas: diseño, seguimiento y evaluación con análisis de género
Fórmula	$(\text{Programas con análisis de género} / \text{Total programas analizados}) \times 100$
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Fichas de programa; Informes ejecutivos de seguimiento del II PEICLM; memorias de las Unidades de Igualdad de Género, Portal de transparencia de la JCCM
Periodicidad	2023-2025
Umbral/Meta	$\geq 80\%$

Resultados

- **Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:** Dispone de una instrucción de la Secretaría General que establece que toda la normativa y las actuaciones de comunicación deben ser asesoradas por la Unidad de Igualdad de Género. Los datos reflejan un cumplimiento irregular, aunque con una evolución positiva durante el periodo analizado.
- **Bienestar Social:** Durante el periodo 2023-2025 se identifican 20 planes y programas que incorporan la perspectiva de género. Entre ellos destacan el Plan Estratégico de Atención a Personas en Situación de Sinhogarismo, la Estrategia Regional para el Pueblo Gitano, el Plan de Atención a la Infancia y la Familia y la Estrategia de Cooperación al Desarrollo. La información disponible señala que no existe un sistema de registro centralizado que permita calcular el universo total de programas desarrollados.
- **Economía, Empresas y Empleo:** De los 12 programas analizados, 9 incorporan perspectiva de género. Entre ellos figuran el Plan Adelante 2025-2027, la Estrategia Regional por el Empleo 2023-2027, la Estrategia de Economía Social 2023-2026 y el Acuerdo Castilla-La Mancha Horizonte 2030. Los programas que no incorporan perspectiva de género son el Plan Estratégico de Turismo, el Plan de Artesanía y el Plan de Internacionalización.
- **Desarrollo Sostenible:** Se identifican 8 instrumentos de planificación que incorporan perspectiva de género, entre ellos el Libro Blanco de Pueblos

Inteligentes, los Planes de Consumo Responsable, el Plan de Residuos 2023-2030 y la Estrategia de Educación Ambiental 2026-2030, actualmente en tramitación.

- **Educación, Cultura y Deportes:** La Unidad de Igualdad de Género dispone de información documentada sobre 7 programas que incorporan perspectiva de género, entre ellos la Estrategia Regional de Inclusión Educativa, la Estrategia para el Bienestar Socioemocional y CLMSkills 2025. La información disponible no permite descartar la existencia de otras iniciativas adicionales.
- **Fomento:** Durante el periodo analizado se revisaron 114 disposiciones publicadas en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, identificándose 13 que incorporan medidas específicas relacionadas con la perspectiva de género. Asimismo, en 2024 se desarrollaron píldoras formativas sobre transversalización de género que registraron 104 inscripciones.
- **Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital:** La totalidad de las normas analizadas incorporan perspectiva de género, alcanzando un resultado del 100% (24 de 24 normas). Del mismo modo, la totalidad de los programas presupuestarios incorporan perspectiva de género, alcanzando igualmente un resultado del 100% (15 de 15 programas). Según la información disponible, el conjunto de normas y programas presupuestarios analizados representa la totalidad de las políticas públicas desarrolladas por la Consejería durante el periodo evaluado.
- **Sanidad:** Dispone del 100% de los instrumentos previstos para la incorporación de la perspectiva de género. En 2024 la Unidad de Igualdad de Género elaboró una instrucción interna orientada a favorecer la transversalización de género en las actuaciones de la Consejería. La información disponible señala una elevada rotación de la asistencia técnica, circunstancia que afecta a la continuidad operativa de determinadas actuaciones.
- **SESCAM:** No se detectan programas específicos ajustados al indicador utilizado para esta evaluación. No obstante, diversos planes y estrategias sanitarias incorporan la perspectiva de género de forma transversal, aspecto que se analiza específicamente en el artículo 45 de la Ley 12/2010.
- **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:** Dispone del 100% de los instrumentos para garantizar la transversalidad de género en las políticas, materializado a través del Plan estratégico (desarrollado en el artículo 12). Esta transversalidad de género es la principal herramienta de la Administración para luchar contra las desigualdades entre mujeres y hombres y contra la discriminación que sustenta la violencia ejercida sobre las mujeres. Este periodo de estudio de la Ley coincide en el tiempo con el II PEICLM que establece en su eje 1, como uno de sus objetivos generales, consolidar la transversalidad de género en la Administración de Castilla-La Mancha para el desarrollo de políticas públicas inclusivas más eficaces en la comunidad autónoma, incluyendo, para su consecución

un área estratégica que recoge medidas para el impulso de las estructuras de igualdad de la Administración Regional para incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas, incluyendo de forma específica entre estas la incorporación de Unidades de Igualdad de Género en las consejerías del gobierno regional para implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas, programas y medidas. Estableciendo que los organismos responsables en el desarrollo de esta medida son todas las consejerías y el Instituto de la Mujer.

Otro de los instrumentos para canalizar el objetivo de este artículo es la financiación a Entidades Locales⁴ para Planes Estratégicos de Igualdad (PEI), que en este caso para el periodo de estudio han sido un total de 12 ayuntamientos los que ha recibido ayuda económica del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha para poner en marcha sus PEI.

Análisis

Los datos reflejan la incorporación progresiva de la transversalidad de género en los instrumentos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación de las políticas públicas desarrolladas por las Consejerías y organismos de la JCCM, que se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Incorporación de la perspectiva de género en planes, estrategias y programas públicos:** Todas las Consejerías analizadas presentan evidencias de integración de la perspectiva de género en alguno de sus instrumentos de planificación, ya sea mediante planes estratégicos, programas sectoriales, normativa, presupuestos o actuaciones específicas.
- **Existencia de mecanismos de apoyo institucional a la transversalidad:** Varias Consejerías disponen de instrucciones internas, procedimientos de revisión o mecanismos de asesoramiento por parte de las Unidades de Igualdad de Género para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.
- **Diversidad de instrumentos de integración de género:** La transversalidad se materializa mediante planes estratégicos, programas sectoriales, instrumentos normativos, análisis presupuestarios, actividades formativas y procedimientos de revisión interna.
- **Consolidación de la perspectiva de género en planificación y presupuestos:** Destacan especialmente Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, con una integración del 100% en normas y programas presupuestarios, y

⁴ Se incluyen aquí a las Entidades Locales por ser -según el artículo 3.2- una de las áreas de actuación de la Administración pública de la JCCM, en tanto que pueden recibir ayuda económica para Planes Estratégicos de Igualdad. Considerando, además, que el artículo 41 sobre los planes de igualdad en la función pública, igualmente los ayuntamientos pueden recibir ayudas económicas desde el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha para su puesta en marcha.

Desarrollo Sostenible, que incorpora la perspectiva de género en sus principales instrumentos de planificación.

- **Limitaciones en los sistemas de información y seguimiento:** En algunos ámbitos, como Bienestar Social o Educación, la información disponible no permite determinar con precisión el universo total de programas existentes, dificultando el cálculo exacto del grado de implantación de la transversalidad.
- **Refuerzo de las capacidades técnicas para la transversalización:** Los datos muestran actuaciones dirigidas a fortalecer la incorporación de la perspectiva de género mediante formación, elaboración de instrucciones internas, revisión de normativa y apoyo técnico especializado de las Unidades de Igualdad de Género.

Conclusión

El artículo 8 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al observarse una incorporación creciente de la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de las políticas públicas, a través de instrumentos de planificación, presupuestación, ejecución y seguimiento impulsados por las Consejerías y organismos de la Administración regional; no obstante, se identifican márgenes de mejora en su aplicación sistemática y en la consolidación de estos enfoques en el conjunto de las actuaciones públicas.

Art. 9. Presupuesto con perspectiva de género

El artículo 9 de la Ley 12/2010 establece que el Anteproyecto de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha debe incorporar un Informe de Impacto de Género y que el proceso de elaboración presupuestaria integre de forma efectiva la perspectiva de género. La presupuestación sensible al género⁵ constituye una herramienta fundamental para identificar la contribución de los programas presupuestarios a la igualdad entre mujeres y hombres y para orientar la planificación y asignación de recursos públicos hacia la reducción de las desigualdades de género.

Indicador 1: Número y proporción de programas presupuestarios con impacto de género muy alto sobre el total de programas analizados (JCCM)

Definición	Grado de integración del enfoque de género en el conjunto de los programas presupuestarios, medido por la proporción de programas clasificados con impacto de género positivo muy alto.
Fórmula	$\left(\frac{\text{Programas con impacto de género positivo muy alto}}{\text{Total de programas analizados}} \right) \times 100$
Tipo	Resultado

⁵ Nota metodológica: se considera que tiene un IP en estos niveles: análisis del índice de impacto de género positivo (IG+). Categorías: Limitado (0-25), Medio (26-50), Alto (51-75), Muy alto (76-100).

Fuente de datos	Informes de Impacto de Género de los Presupuestos Generales de la JCCM, ejercicios 2023, 2024 y 2025.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Incremento progresivo de la proporción de programas con impacto muy alto y reducción sostenida de los programas con impacto limitado. Tendencia a ≥ 80 %.
Indicador 2: Distribución de los programas presupuestarios de la JCCM según su nivel de impacto de género positivo (IG+)	
Definición	Clasificación del total de programas presupuestarios analizados según su nivel de impacto de género positivo: muy alto, alto, medio y limitado.
Fórmula	Distribución porcentual: (Programas en cada categoría / Total programas analizados) x 100
Tipo	Resultado
Fuente de datos	IIG PG 2023 (p. 332); IIG PG 2024 (p. 388); IIG PG 2025, Tomo II (p. 637).
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Reducción progresiva de los programas con impacto limitado e incremento de los clasificados en los niveles alto y muy alto.

Resultados

- **Cobertura y evolución del análisis presupuestario:** A lo largo del periodo 2023-2025, el número de programas presupuestarios analizados en los IIG PG de la JCCM ha experimentado un crecimiento sostenido y significativo: 70 programas en 2023, 90 en 2024 y 107 en 2025. Asimismo, el presupuesto total analizado ha pasado de representar el 55,2% del presupuesto consolidado en 2023 (6.863.744.560 €) y el 60,1% en 2024 (7.491.873.620 €), a alcanzar en 2025 el 100% del presupuesto consolidado de la JCCM (10.424.686.630 €). Este último dato constituye un avance metodológico relevante: por primera vez el IIG analiza la totalidad del presupuesto regional y no una muestra.

Indicador	2023	2024	2025
Total programas analizados	70	90	107
Programas IG+ muy alto	44 (62,9%)*	20 (22,2 %)	17 (15,9%)
Programas IG+ alto	18 (25,7%)*	34 (37,8%)	32 (29,9%)
Programas IG+ medio	6 (8,6%)*	27 (30,0%)	40 (37,4%)
Programas IG+ limitado	2 (2,9%)*	9 (10,0%)	18 (16,8%)
Presupuesto total analizado (€)	6.863.744.560	7.491.873.620	10.424.686.630
% sobre presupuesto total JCCM	55,2%	60,1%	100,0%

**En el ejercicio 2023 el IIG PG presenta una única columna de Impacto de Género (IG) general, sin desagregar la dimensión de IG+ de forma independiente. Los datos de 2023 reflejan, por tanto, la clasificación de IG general. A partir de 2024, el informe desglosa ambas dimensiones de forma separada, por lo que los datos de 2024 y 2025 corresponden específicamente al IG+.*

Fuente: IIG PG 2023 (pp.327-332); IIG PG 2024 (pp.381-388); IIG PG 2025, Tomo II (pp.628-637). JCCM.

- **Programas con impacto de género muy alto:** A lo largo del trienio, los programas que mantienen de forma más consistente una clasificación de impacto de género positivo muy alto son aquellos directamente vinculados a la igualdad, bienestar social, la salud, la atención a la dependencia y la inserción laboral. Entre ellos destacan de forma sostenida en los tres ejercicios: el programa 323B (Promoción de la igualdad de género / Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha), con clasificación muy alto tanto en IG como en IG+ durante los tres años; los programas de Bienestar Social 313A (Programas sociales básicos), 313C (Atención a personas con discapacidad), 313D (Atención a personas mayores), 313E (Atención y acompañamiento a menores), 313F (Cooperación al desarrollo) y 313H (Atención a la dependencia); y los programas del SESCOAM 412D (Atención integrada de la salud).

El análisis comparado permite, además, identificar programas que han mejorado su clasificación a lo largo del periodo. Resulta especialmente relevante la evolución del programa 221A (Protección ciudadana), que pasa de IG+ limitado en 2024 a IG+ muy alto en 2025, constituyendo un ejemplo concreto de mejora en la transversalización del género. De igual forma, el programa 511A (Dirección y servicios generales de Fomento) alcanza en 2024 la clasificación IG+ muy alto. Estas mejoras reflejan que el sistema de evaluación cumple también una función de incentivo para la transversalidad en la gestión pública.

- **Programas con impacto de género limitado:** La evolución del número de programas con impacto de género positivo limitado requiere una lectura detenida. De 2 programas en 2023 (2,9%) se pasa a 9 en 2024 (10,0%) y a 18 en 2025 (16,8%). Este incremento es en parte atribuible a la ampliación de la muestra analizada, que incorpora progresivamente programas de ámbitos – que siendo pertinentes al género presentan una vinculación indirecta a la igualdad. —infraestructuras, gestión tributaria, contratación, recursos hídricos—. No obstante, la concentración de estas clasificaciones en determinados ámbitos subraya la necesidad de priorizar los esfuerzos de transversalidad de género precisamente en ellos.

Los ámbitos con mayor concentración de programas clasificados como limitados a lo largo del trienio son: infraestructuras y transporte (Consejería de Fomento: 513A, 513B, 513C, 432A, 432B), gestión económica y tributaria (Hacienda: 612B, 612C, 612F, 613A, 631A), agricultura y desarrollo rural (711A, 713A, 713B, 716A, 717A), y organismos con base técnica o de infraestructuras (IRIAF, Agencia del Agua, Entidad Pública de Infraestructuras del Agua de CLM, Ente Público Radiotelevisión de CLM). Es en estos programas donde debe orientarse la acción de las Unidades de Igualdad de Género para reforzar la incorporación de objetivos, indicadores y actuaciones específicas de género.

- **Presupuesto desglosado según impacto de género positivo:** Las tablas de presupuesto desglosado de los tres IIG PG ofrecen una perspectiva cuantitativa complementaria sobre la integración presupuestaria del enfoque de género. En 2023, el 18,25% del presupuesto analizado (2.269.233.580 €) correspondía a programas con IG muy alto y el 1,16% (144.344.760 €) a programas de impacto limitado. En 2024, el IG+ muy alto representó el 6,58% (821.019.030 €), si bien el IG+ alto alcanzó el 44,89% (5.599.315.310 €), lo que refleja una concentración del gasto en la franja alta. En 2025, con cobertura del 100% del presupuesto, el IG+muy alto representaba el 50,88% (5.303.974.320 €) y el IG+ limitado el 3,43% (357.259.040 €).

Clasificación IG+	N.º prog. 2023	% Ppto. 2023	N.º prog. 2024	% Ppto. 2024	N.º prog. 2025	% Ppto. 2025
Muy alto	44*	18,25 %	20	6,58 %	17	50,88%
Alto	18*	33,68 %	34	44,89 %	32	30,70%
Medio	6*	2,12 %	27	5,46 %	40	14,99%
Limitado	2*	1,16 %	9	3,13 %	18	3,43%
TOTAL	70	55,21 %	90	60,06 %	107	100,00%

* En 2023 se recoge el IG general. En 2024 y 2025 se recoge el IG+ específicamente. El porcentaje de 2025 está calculado sobre el 100 % del presupuesto consolidado de la JCCM.

Fuente: IIG PG 2023 (p. 332); IIG PG 2024 (p. 388); IIG PG 2025, Tomo II (p. 637). JCCM.

Análisis

El análisis del periodo 2023-2025 pone de manifiesto la consolidación progresiva de la presupuestación sensible al género en la JCCM, sustentada en una cobertura creciente del proceso de análisis y en el mantenimiento de un núcleo sólido de programas con impacto de género muy alto. Esto es especialmente visible en los ámbitos de bienestar social, la salud, la igualdad, el empleo y la educación, donde la perspectiva de género está plenamente integrada en la definición de objetivos y actuaciones presupuestarias.

No obstante, la lectura de la evolución de los indicadores requiere atender a un elemento metodológico relevante que tiene que ver con la progresiva ampliación del universo de programas analizados introduce un efecto de dilución en las tasas relativas de clasificación muy alta, puesto que, al incorporar nuevos programas con menor potencial de impacto de género, el peso porcentual de esta categoría tiende a disminuir, aunque el número absoluto de programas muy altos se mantenga o crezca. En sentido inverso, el incremento de programas clasificados como limitados —de 2 en 2023 a 18 en 2025— no debe interpretarse como una regresión, sino como la consecuencia lógica de haber ampliado el análisis a ámbitos técnicos o administrativos con vinculación indirecta a la igualdad.

Con todo, la persistencia y el crecimiento de programas con clasificación limitada identifica con precisión los sectores donde la transversalización del género es más débil. En estos ámbitos, el esfuerzo de las Unidades de Igualdad de Género debe orientarse a la definición de objetivos de igualdad, a la incorporación de indicadores desagregados por sexo y a la

mejora de los mecanismos de seguimiento que permitan acreditar la contribución de estos programas a la reducción de las desigualdades. La identificación sistemática de estos programas y el seguimiento de su evolución deberían constituir un instrumento orientador de los próximos ciclos de planificación.

Conclusión

El artículo 9 presenta un grado de cumplimiento **cumple** en el ámbito de la JCCM durante el trienio 2023-2025. Los Informes de Impacto de Género de los Presupuestos Generales evidencian una integración consolidada y creciente de la perspectiva de género en el proceso presupuestario, con una cobertura que en 2025 alcanza por primera vez el 100 % del presupuesto consolidado de la JCCM y con un núcleo sólido de programas que mantienen clasificaciones de impacto alto o muy alto de forma sostenida.

El principal reto del siguiente ciclo no se sitúa en la implantación del sistema —ya plenamente consolidado— sino en profundizar en la calidad de la integración del género en los programas con impacto limitado, especialmente en los ámbitos de infraestructuras, gestión económica y organismos técnicos, y en avanzar hacia una lógica de evaluación más orientada a resultados e impactos verificables en la vida real de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha.

Art. 10. Lenguaje no sexista e imagen pública

El artículo 10 de la Ley 12/2010 establece la obligación de **incorporar el lenguaje inclusivo y una imagen pública no sexista en la comunicación institucional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, garantizando que documentos, publicaciones, páginas web, campañas y materiales divulgativos proyecten una representación igualitaria y libre de estereotipos de género**. Para ello, las distintas Consejerías y organismos han impulsado instrucciones, guías, mecanismos de revisión documental, acciones formativas y campañas de sensibilización orientadas a integrar la perspectiva de género en la comunicación pública.

Indicador: Número de comunicaciones con lenguaje e imagen no sexista

Definición	Cumplimiento de la guía de lenguaje inclusivo en materiales, instrucciones, páginas webs y comunicaciones institucionales
Fórmula	$(\text{Material/Documentos conformes} / \text{Piezas auditadas}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Muestras auditadas por las Unidades de Igualdad de Género; registros de revisiones
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	$\geq 75\%$

Resultados

- **Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:** Dispone de una instrucción de la Secretaría General y de una guía de comunicación incluyente dirigida al personal. La revisión de contenidos se realiza de forma continua con apoyo de la Unidad de

Igualdad de Género. El porcentaje de cumplimiento alcanzado en los materiales revisados es del 61%.

- **Bienestar Social:** Mantiene vigente la Instrucción 1/2020 en materia de lenguaje inclusivo. Durante el periodo analizado se realizaron 11 revisiones de lenguaje inclusivo, de las cuales 8 correspondieron a actuaciones de gestión administrativa desarrolladas por la Dirección General de Infancia y Familia y 3 a la revisión de portales web institucionales.
- **Economía, Empresas y Empleo:** Durante 2024 se realizó una revisión de la web institucional y se mantiene disponible en la intranet corporativa la guía de lenguaje inclusivo “Más que palabras”. Asimismo, se desarrollaron campañas institucionales con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (28 de abril) durante los años 2023, 2024 y 2025. La Instrucción 1/2026, elaborada en 2025, establece la obligatoriedad del uso del lenguaje inclusivo en toda la documentación de la Consejería.
- **Desarrollo Sostenible:** Mantiene vigente una instrucción interna desde 2021 para la incorporación del lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista. Durante el periodo analizado se desarrollaron 3 efemérides en 2023, 37 en 2024 y 41 en 2025, alcanzando un total de 81 actuaciones de difusión. Asimismo, se realizaron dos campañas anuales vinculadas al 8 de marzo y al 25 de noviembre y se lleva a cabo un seguimiento periódico de las disposiciones publicadas en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.
- **Educación, Cultura y Deportes:** Durante el periodo 2023-2025 se realizaron 38 revisiones de documentos institucionales y la revisión periódica de tres portales web. En materia formativa se desarrollaron actuaciones sobre perspectiva de género durante 2024 y 2025 con la participación de 191 personas, de las cuales 115 fueron mujeres y 76 hombres. Entre los materiales elaborados destaca la guía “Desata el lenguaje, expande el pensamiento”, publicada en 2025. Asimismo, se desarrollaron campañas vinculadas al 11 de febrero, el 8 de marzo y el Día del Libro mediante la iniciativa “Cartas de Mujeres Pioneras”.
- **Fomento:** Realiza la revisión sistemática de todas las disposiciones publicadas en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha. Durante 2025 desarrolló una investigación sobre liderazgo femenino en la Consejería, difundida con motivo del 11 de febrero, y organizó los talleres “El papel de los Espacios Urbanos en la Violencia de Género” y “Espacios Públicos Cotidianos con Perspectiva de Género”.
- **Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital:** No realiza auditorías específicas o sistemáticas sobre lenguaje inclusivo, si bien promueve su utilización mediante acciones de formación, sensibilización y difusión de buenas prácticas. En el marco de la elaboración de Informes de Impacto de Género se revisan documentos normativos y administrativos y se formulan observaciones de mejora relacionadas con la comunicación inclusiva. Los documentos elaborados por

los servicios centrales utilizan lenguaje inclusivo con carácter general, existiendo ejemplos recientes de normativa redactada conforme a estos criterios.

- **Sanidad:** Durante 2025 se retiró material publicado en la web institucional por reproducir roles sexistas. Asimismo, se dispone de una Biblioteca Feminista como recurso de sensibilización y difusión. Los resultados evidencian que el cumplimiento del artículo no se circunscribe únicamente a la revisión preceptiva del lenguaje, sino que se incluyen iniciativas orientadas a promover imágenes desprovistas de estereotipos de género.
- **SESCAM:** Durante 2024 se realizaron 5 revisiones documentales, se desarrollaron dos campañas vinculadas al periodo 25N-10D y se difundió el vídeo “SESCAM te escucha”. En 2025 se realizaron 13 revisiones documentales, se difundieron 4 boletines dirigidos a toda la plantilla, con un alcance superior a 37.000 personas, y se elaboraron 4 fichas técnicas sobre protocolos de violencia distribuidas entre la plantilla, la red de Unidades de Igualdad de Género y los Centros de la Mujer.

Análisis

Hay una progresiva consolidación del lenguaje inclusivo y de la comunicación institucional no sexista como elemento transversal en la actividad de la Administración regional. Las actuaciones desarrolladas muestran una combinación de medidas preventivas, correctoras y de sensibilización dirigidas a garantizar la incorporación de la perspectiva de género en documentos, publicaciones, páginas web, campañas y materiales institucionales. Este patrón se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Implantación de instrumentos internos de referencia:** Varias Consejerías disponen de instrucciones, guías o criterios específicos para orientar el uso del lenguaje inclusivo y la representación igualitaria de mujeres y hombres en la comunicación institucional.
- **Consolidación de mecanismos de revisión y supervisión:** La revisión periódica de documentos, portales web, publicaciones y disposiciones normativas se configura como una de las principales herramientas para verificar la aplicación efectiva de los criterios de comunicación inclusiva.
- **Incorporación de la igualdad en campañas y acciones de difusión:** Las campañas institucionales, efemérides y materiales divulgativos constituyen una vía habitual para promover una imagen pública libre de estereotipos de género.
- **Desarrollo de actuaciones formativas y recursos de apoyo:** La elaboración de guías, materiales metodológicos y acciones formativas contribuye a reforzar las capacidades técnicas del personal responsable de la comunicación institucional.
- **Difusión de recursos especializados en igualdad:** Diversos organismos han impulsado boletines, protocolos, bibliotecas especializadas y materiales divulgativos destinados a reforzar la sensibilización y el conocimiento en materia de igualdad.

- **Diferencias en el grado de implantación:** Aunque la mayoría de las Consejerías alcanzan el estado de cumplimiento, persisten distintos niveles de desarrollo en función de la existencia de instrumentos específicos, sistemas de seguimiento o procedimientos de revisión homogéneos.

Conclusión

El artículo 10 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al evidenciarse una incorporación creciente y progresivamente consolidada de criterios de lenguaje inclusivo e imagen pública no sexista en la comunicación institucional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, mediante la implantación de instrumentos de referencia, mecanismos de revisión, actuaciones formativas y acciones de sensibilización; no obstante, persisten diferencias en el grado de implantación entre Consejerías, especialmente en la disponibilidad de herramientas específicas y en la aplicación homogénea de los procedimientos comunes de seguimiento y evaluación.

Art. 11. Coordinación interadministrativa

El artículo 11 establece la obligación de la Administración Autonómica de coordinar sus actuaciones en materia de igualdad con las distintas administraciones territoriales presentes en Castilla-La Mancha, con el fin de garantizar la coherencia, complementariedad y eficacia de las políticas públicas. La existencia de mecanismos de coordinación activos y su funcionamiento efectivo constituyen elementos esenciales para la integración transversal de la perspectiva de género en la acción pública regional.

Indicador: Mecanismos de coordinación activos con plan de trabajo

Definición	Coordinación interadministrativa activa en materia de igualdad de género
Fórmula	Número de mecanismos activos y porcentaje de mecanismos con planificación o funcionamiento operativo.
Tipo	Estructura/Proceso
Fuente de datos	Convenios, actas de reuniones, planes de igualdad, II PEICLM, información facilitada por las Unidades de Igualdad de Género y Portal de Transparencia de la JCCM.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100% de mecanismos activos con funcionamiento operativo.

Resultados

- **Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:** La Consejería dispone de distintos mecanismos de coordinación en materia de igualdad, entre los que destacan el grupo de trabajo interno de igualdad, la Comisión de Seguimiento del Estatuto de las Mujeres Rurales y la participación en el Consejo Regional de la Mujer de Castilla-La Mancha. La información disponible refleja la existencia de espacios de coordinación estables, si bien se prevé continuar reforzando su sistematización y seguimiento.
- **Bienestar Social:** Participa activamente en los principales mecanismos de coordinación institucional en materia de igualdad, entre ellos el II PEICLM 2019-2024, los II y III Planes de Igualdad de la JCCM, el Consejo Regional de la Mujer, la Red de Unidades de

Igualdad de Género y la Mesa Regional contra la Trata con Fines de Explotación Sexual, constituida el 25 de septiembre de 2025.

- **Economía, Empresas y Empleo:** Participa en diversos espacios de coordinación relacionados con el empleo y la igualdad, entre ellos el Comité de Seguimiento del Fondo Social Europeo, el Pacto Marco para la Recuperación Económica de Castilla-La Mancha, la Comisión de Seguimiento del Convenio de Empleo y la Red Acompaña, desarrollada junto a los Centros de la Mujer y los Espacios Adelante para el impulso del emprendimiento femenino.
- **Desarrollo Sostenible:** Mantiene una participación activa en la Red de Unidades de Igualdad de Género de la JCCM y desarrolla actuaciones de coordinación con el Instituto de la Mujer para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y presupuestación pública. Asimismo, participa en el seguimiento de herramientas comunes de gestión y evaluación como la plataforma ADA.
- **Educación, Cultura y Deportes:** Participa en el II PEICLM y en los II y III Planes de Igualdad de la JCCM. Además, desarrolla reuniones periódicas de coordinación de las Unidades de Igualdad de Género y mantiene colaboración con entidades e instituciones especializadas en ámbitos como la educación afectivo-sexual, el deporte, la universidad y la prevención de la violencia de género.
- **Fomento:** La coordinación se articula principalmente a través de la Comisión Regional de Vivienda, en colaboración con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, así como mediante la participación en la Red de Unidades de Igualdad de Género y en actuaciones conjuntas vinculadas a campañas institucionales como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.
- **Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital:** Dispone de un mecanismo de coordinación consolidado a través del Convenio de Dispositivos de Localización Inmediata (DLI) para la protección de mujeres víctimas de violencia de género, desarrollado conjuntamente con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y operativo de forma continuada durante todo el periodo analizado.
- **Sanidad:** La Consejería de Sanidad dispone de diversos mecanismos de coordinación institucional, entre los que destacan el Consejo Regional de Salud, el Consejo Regional de Consumo y el Patronato de la Fundación Sociosanitaria. Durante el periodo analizado se han articulado líneas de subvenciones dirigidas a ayuntamientos y entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas de intervención en materia de adicciones, incorporando entre sus criterios de valoración la integración de la perspectiva de género. Este mismo criterio se ha aplicado en las subvenciones destinadas a actuaciones en materia de consumo y en la provisión de plazas residenciales a través de la Fundación Sociosanitaria. Asimismo, en el marco del II PEICLM, la Consejería de Sanidad mantiene una coordinación permanente con otras Consejerías y Organismos Autónomos a través del Eje de Salud y Bienestar, contribuyendo a la integración transversal de la perspectiva de género en las políticas

públicas regionales. La Unidad de Igualdad de Género ha desempeñado además un papel activo en esta coordinación, dando respuesta a los requerimientos del Instituto de la Mujer y participando en actuaciones conjuntas, especialmente con la Consejería de Bienestar Social y el SESCAM

- **SESCAM:** Participa en el II PEICLM, en los II y III Planes de Igualdad de la JCCM, en la Mesa Regional contra la Trata con Fines de Explotación Sexual y en la Comisión de Diversidad e Inclusión LGTBI. Estos espacios favorecen la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en distintos ámbitos de la gestión sanitaria.
- **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:** Se destaca la función transversal que ejerce como organismo regional de igualdad, lo que conlleva su participación como **órgano integrante de carácter permanente** en distintos órganos colegiados y consejos de participación.

Análisis

Cabe señalar la existencia de una estructura de coordinación interadministrativa consolidada para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. Las actuaciones desarrolladas muestran la participación activa de las distintas Consejerías y organismos autónomos en mecanismos estables de cooperación, seguimiento e intercambio de información orientados a favorecer la integración transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas. Ello se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Existencia de mecanismos estables de coordinación:** Todas las Consejerías y organismos analizados participan en espacios formales de coordinación relacionados con la igualdad de género.
- **Participación activa del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:** Desempeña un papel vertebrador en la coordinación interadministrativa, impulsando actuaciones conjuntas y facilitando la integración de la perspectiva de género en los distintos ámbitos competenciales.
- **Papel central del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y la Red de Unidades de Igualdad de Género:** La Red de UIG constituye el principal instrumento de coordinación técnica y transversal entre las distintas áreas de la Administración regional.
- **El II PEICLM como marco común de actuación:** El Plan Estratégico de Igualdad actúa como principal herramienta de planificación, coordinación y seguimiento de las políticas públicas de igualdad desarrolladas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- **Diversidad de instrumentos de coordinación:** Los mecanismos identificados incluyen consejos regionales, comisiones de seguimiento, mesas de trabajo, convenios de colaboración, órganos colegiados y redes técnicas especializadas.

- **Coordinación sectorial especializada:** Junto a los mecanismos generales de coordinación, existen espacios específicos vinculados a materias como salud, empleo, vivienda, servicios sociales, desarrollo rural o violencia de género.
- **Impulso de la transversalidad de género:** La coordinación desarrollada entre Consejerías y organismos ha favorecido la incorporación progresiva de la perspectiva de género en programas, subvenciones, planes estratégicos y actuaciones sectoriales.
- **Diferentes niveles de consolidación organizativa:** Aunque la mayoría de los mecanismos presentan un funcionamiento estable, se observan distintos grados de formalización, seguimiento y planificación en función de cada ámbito competencial.

Conclusión

El artículo 11 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia de una estructura de coordinación interadministrativa amplia y consolidada en la Administración regional, articulada a través de mecanismos estables, el papel vertebrador del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y la Red de Unidades de Igualdad de Género, y el marco común del II Plan Estratégico de Igualdad; no obstante, se identifican diferencias en el grado de formalización, seguimiento y homogeneidad de estos mecanismos entre ámbitos competenciales, lo que aconseja continuar avanzando en su sistematización y fortalecimiento.

Art. 12. Plan estratégico de igualdad

El artículo 12 de la Ley 12/2010 establece la elaboración y desarrollo del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha como principal instrumento de planificación, coordinación y evaluación de las políticas públicas de igualdad en la región. La vigencia del Plan, el grado de ejecución de las actuaciones comprometidas y la capacidad del sistema institucional para desarrollar, coordinar y evaluar las medidas previstas constituyen los principales elementos para valorar el cumplimiento de este artículo. Durante el periodo evaluado ha permanecido vigente el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (II PEICLM), prorrogado para el periodo 2025-2026.

Indicador: Existencia y vigencia del Plan Estratégico de Igualdad	
Definición	Desarrollo de actuaciones en el marco del Plan Estratégico durante el periodo evaluado
Fórmula	Existencia del plan + (Acciones ejecutadas / Acciones planificadas) x 100
Tipo	Estructura / Proceso
Fuente de datos	Muestras auditadas por las Unidades de Igualdad de Género; registros de revisiones
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Plan vigente; $\geq 80\%$

Resultados

II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (II PEICLM): Durante el periodo de evaluación 2023-2025 permaneció vigente el II PEICLM, prorrogado para 2025-2026, consolidándose como el principal instrumento de planificación y coordinación de las políticas públicas de igualdad en Castilla-La Mancha. Durante este periodo continuó desarrollándose un amplio conjunto de actuaciones en los ámbitos de empleo, educación, salud, servicios sociales, conciliación, participación social, gobernanza institucional y prevención de la violencia de género. Asimismo, se iniciaron los trabajos preparatorios para la elaboración del III Plan Estratégico de Igualdad de Castilla-La Mancha.

En el informe intermedio del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, correspondiente al periodo 2022-2024 se refleja un porcentaje de ejecución del 100% de las acciones programadas, quedando pendiente de evaluación el periodo de prórroga del IIPEICLM.

Análisis

Durante el periodo de estudio se ha consolidado el II PEICLM como instrumento vertebrador de las políticas públicas de igualdad en Castilla-La Mancha, configurándose como el principal marco de referencia para la planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones desarrolladas por la Administración regional, que se constata por un:

- **Consolidación del marco estratégico de actuación:** Durante todo el periodo evaluado ha permanecido vigente el II PEICLM, prorrogado para los años 2025-2026, garantizando la continuidad de la planificación estratégica y el desarrollo coordinado de las políticas públicas de igualdad.
- **Desarrollo de actuaciones en múltiples ámbitos de intervención:** Durante el periodo evaluado se han impulsado actuaciones en materias relacionadas con empleo, educación, salud, servicios sociales, conciliación, participación social, gobernanza institucional y prevención de la violencia de género.
- **Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación y seguimiento:** Las Unidades de Igualdad de Género han consolidado sus funciones de impulso y coordinación, mientras que la Plataforma ADA se ha afianzado como herramienta común para el registro, seguimiento y evaluación de las actuaciones.
- **Capacidad de adaptación y ampliación de las políticas de igualdad:** La diferencia entre las actuaciones inicialmente previstas y las finalmente ejecutadas evidencia la incorporación progresiva de nuevas actuaciones y líneas de trabajo durante la vigencia del Plan.
- **Continuidad de la planificación estratégica:** Durante el periodo evaluado se han iniciado los trabajos preparatorios para la elaboración del III Plan Estratégico de

Igualdad de Castilla-La Mancha, garantizando la continuidad del sistema de planificación estratégica en materia de igualdad.

- **Áreas de mejora identificadas:** La información disponible señala la necesidad de continuar reforzando los sistemas de evaluación de resultados e impacto, avanzar en la homogeneización metodológica de indicadores entre Consejerías, mejorar la medición de los cambios producidos sobre las desigualdades de género y consolidar herramientas comunes de seguimiento para el futuro III PEICLM.

Conclusión

El artículo 12 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al evidenciarse la consolidación del II Plan Estratégico de Igualdad de Castilla-La Mancha como principal instrumento de planificación, coordinación y evaluación de las políticas públicas de igualdad, así como la capacidad del sistema institucional para desarrollar y ampliar las actuaciones previstas; no obstante, resulta pertinente continuar reforzando los mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar su plena efectividad y adaptación a los nuevos retos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Art. 13. Organismo impulsor

El artículo 13 de la Ley 12/2010 atribuye al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha la función de **impulsar, coordinar, promover y evaluar** las políticas públicas de igualdad en la región, configurándolo como el principal organismo responsable del desarrollo del sistema institucional de igualdad. Dada su naturaleza, la evaluación de este artículo no se orienta exclusivamente a la disponibilidad de recursos, sino al **ejercicio efectivo de dichas funciones**, en la medida en que su cumplimiento se materializa a través de la actividad desarrollada por el propio organismo.

Indicador: Desempeño funcional del organismo impulsor

Definición	Grado de ejercicio efectivo de las funciones atribuidas al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha en materia de impulso, coordinación, promoción y evaluación de las políticas públicas de igualdad.
Fórmula	(No aplica (evaluación cualitativa basada en evidencias del desempeño institucional).
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Informes institucionales, evidencias de actividad, planificación estratégica (II PEICLM), coordinación de Unidades de Igualdad, gestión de programas.
Periodicidad	Trienal
Umbral/Meta	Ejercicio efectivo de las funciones atribuidas por la Ley

Resultados

- El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha se mantiene como el **organismo de referencia en materia de igualdad**, ejerciendo funciones de impulso, coordinación y evaluación de las políticas públicas.

- Ha liderado el **seguimiento y evaluación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (II PEICLM)** durante el periodo analizado.
- Coordina el funcionamiento de las **Unidades de Igualdad de Género**, facilitando la incorporación de la perspectiva de género en las distintas Consejerías.
- Desarrolla funciones de planificación, seguimiento y evaluación, incluyendo la **elaboración de informes y la preparación de nuevos instrumentos estratégicos**.
- Gestiona programas y recursos orientados a la **promoción de la igualdad, la prevención de la violencia de género y el apoyo a las mujeres**.

Análisis

La información disponible evidencia la **consolidación del Instituto de la Mujer como elemento vertebrador del sistema institucional de igualdad en Castilla-La Mancha**, desempeñando de manera continuada las funciones atribuidas en el artículo 13. Este papel se manifiesta en su capacidad para articular la planificación estratégica, coordinar la transversalidad de género a través de las Unidades de Igualdad y garantizar el seguimiento y evaluación de las políticas públicas en esta materia.

El análisis se orienta hacia el **desempeño funcional del organismo**, permitiendo valorar su grado de cumplimiento a partir de las evidencias de actividad desarrollada. En este sentido, el indicador definido actúa como marco de referencia cualitativo para analizar el ejercicio de las funciones, en lugar de centrarse en una medición cuantitativa de recursos.

Las evidencias disponibles reflejan un **nivel de actividad sostenido y estructurado**, que permite afirmar que el Instituto ejerce de manera efectiva sus funciones de impulso, coordinación y evaluación. No obstante, la ausencia de información cuantitativa limita la posibilidad de valorar el grado de optimización de los recursos disponibles y su adecuación a las necesidades del sistema. Es **necesario garantizar recursos suficientes, ya que** la capacidad de impulsar y coordinar las políticas de igualdad se encuentra estrechamente vinculada a la estabilidad de los recursos humanos y presupuestarios asignados al organismo.

Conclusión

El artículo 13 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse el ejercicio efectivo y continuado de las funciones atribuidas al Instituto de la Mujer como organismo impulsor, coordinador y evaluador de las políticas de igualdad, si bien se identifica la necesidad de avanzar en la disponibilidad de información que permita reforzar su evaluación desde una perspectiva cuantitativa.

Art. 14. Unidades de igualdad

El artículo 14 de la Ley 12/2010 establece la creación de las **Unidades de Igualdad de Género (UIG)** en las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como estructuras responsables de impulsar la incorporación transversal de la perspectiva de

género en la acción pública. Entre sus funciones destacan el asesoramiento técnico especializado, la elaboración de Informes de Impacto de Género, el seguimiento de planes y programas, la formación del personal y la coordinación de actuaciones en materia de igualdad. La existencia de UIG plenamente operativas constituye un elemento estructural clave para garantizar la aplicación efectiva de la Ley y avanzar en la consolidación de la transversalidad de género en el conjunto de la Administración regional.

Indicador: Implantación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género

Definición	Grado de implantación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género en las estructuras administrativas previstas por la Ley.
Fórmula	$(n.º \text{ de unidades con UIG operativa} / \text{Total unidades objetivo}) \times 100$
Tipo	Estructura y proceso
Fuente de datos	Resoluciones; planes anuales; información facilitada por las Unidades de Igualdad de Género
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100%

Resultados

- Durante el periodo 2023-2025, las **ocho Consejerías y el SESCOCAM disponen de una Unidad de Igualdad de Género operativa y con actividad funcional acreditada**, alcanzándose un nivel de implantación del **100%** de las estructuras previstas en la Ley.
- Las UIG participan activamente en la **elaboración de Informes de Impacto de Género**, el seguimiento del II PEICLM, el asesoramiento técnico especializado, la formación del personal y la coordinación de actuaciones en materia de igualdad.
- La mayoría de las UIG cuentan con **profesionales de asesoramiento, apoyo técnico y metodológico a través de la Asistencia Técnica especializada**, lo que refuerza sus capacidades en materia de asesoramiento, seguimiento y transversalización.
- En el caso del SESCOCAM, la UIG ha visto reforzada su estructura mediante la **aprobación de su Reglamento de Funcionamiento Interno en 2024**, mejorando su organización y coordinación interna.

Análisis

Los datos reflejan la **consolidación de las Unidades de Igualdad de Género como estructuras estables y plenamente implantadas** en la Administración autonómica, alcanzando el nivel máximo previsto en el indicador. Este resultado evidencia el cumplimiento del mandato estructural establecido en el artículo 14 y supone un avance significativo en la institucionalización de la transversalidad de género.

Más allá de su implantación formal, se constata su **integración efectiva en el funcionamiento ordinario de la Administración**, participando activamente en los principales instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas

de igualdad. Su implicación en la elaboración de Informes de Impacto de Género y en el seguimiento del II PEICLM refuerza su papel como elemento técnico clave en la garantía de la perspectiva de género.

Asimismo, el apoyo de la asistencia técnica especializada ha sido imprescindible, ya que ha contribuido a **reforzar la capacidad operativa de las UIG**, favoreciendo su desempeño en tareas de asesoramiento y coordinación. Este factor resulta especialmente relevante en un contexto en el que la transversalidad de género exige competencias técnicas específicas y capacidades de acompañamiento continuo.

No obstante, el análisis también pone de manifiesto la conveniencia de seguir avanzando en el **fortalecimiento cualitativo del sistema**, especialmente en aspectos como la homogeneización de procedimientos, el desarrollo de sistemas de seguimiento y evaluación más estructurados, y la consolidación de espacios estables de coordinación interinstitucional y formación especializada.

Conclusión

El artículo 14 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al alcanzarse un nivel de implantación del 100% de las Unidades de Igualdad de Género previstas en la Ley y evidenciarse su funcionamiento efectivo como estructuras clave para la incorporación transversal de la perspectiva de género, si bien se identifican oportunidades de mejora orientadas a reforzar su consolidación operativa y coordinación en el conjunto de la Administración.

Art. 15. Comisión de Igualdad

El artículo 15 de la Ley 12/2010 regula la creación de la **Comisión de Igualdad** como órgano transversal de coordinación, impulso y seguimiento de las políticas de igualdad en el ámbito de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. La Comisión de Igualdad, organismo dependiente de la Consejería de Hacienda, administraciones públicas y transformación Digital, está integrada paritariamente por representantes de esta Consejería y del Instituto de la Mujer. Entre sus funciones destaca el análisis del Informe de Impacto de Género de los Presupuestos, así como el apoyo a la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las actuaciones públicas. Su actividad y capacidad de ejecución constituyen elementos clave para valorar su contribución efectiva al desarrollo de la Ley.

Indicador: Funcionamiento y efectividad de la Comisión de Igualdad

Definición	Grado de funcionamiento regular y capacidad de ejecución de la Comisión de Igualdad, considerando la celebración de sesiones y el cumplimiento de los acuerdos adoptados.
Fórmula	$\frac{(\text{n.º de sesiones celebradas} / \text{n.º de sesiones planificadas}) \times 100}{(\text{n.º de acuerdos ejecutados} / \text{n.º de acuerdos adoptados}) \times 100}$
Tipo	Proceso / Resultado
Fuente de datos	Actas de la Comisión de Igualdad; planificación anual
Periodicidad	Anual

Umbral/Meta	≥ 90% de sesiones celebradas y ≥ 80% de acuerdos ejecutados
--------------------	---

Resultados

- Durante el periodo 2023-2025 se celebraron la **totalidad de las sesiones previstas**, alcanzándose un grado de cumplimiento del 100% respecto a la planificación establecida.
- El **100% de los acuerdos adoptados fueron ejecutados**, evidenciando un alto nivel de funcionamiento y efectividad del órgano.
- La Comisión ha desarrollado funciones de **coordinación, seguimiento e impulso** de las políticas públicas de igualdad en el ámbito de la JCCM.

Análisis

Los resultados evidencian la **plena consolidación de la Comisión de Igualdad como órgano de gobernanza clave** para la coordinación interdepartamental y el impulso de la transversalidad de género en la Administración autonómica. El cumplimiento íntegro de la planificación de sesiones, unido al elevado grado de ejecución de los acuerdos, refleja no solo un funcionamiento regular, sino también una **capacidad efectiva para trasladar decisiones a la acción administrativa**.

La estabilidad en la celebración de reuniones pone de manifiesto la existencia de un **espacio institucionalizado de seguimiento y coordinación**, lo que contribuye a reforzar la coherencia de las políticas públicas de igualdad y a facilitar la integración de la perspectiva de género en los distintos ámbitos competenciales.

Asimismo, la ejecución total de los acuerdos adoptados indica una **capacidad operativa elevada**, evidenciando que la Comisión no solo actúa como órgano deliberativo, sino también como instrumento eficaz para orientar actuaciones, impulsar decisiones y hacer seguimiento de su cumplimiento.

No obstante, desde una perspectiva de mejora continua, se identifica la conveniencia de seguir avanzando en el **refuerzo de los sistemas de evaluación del impacto de los acuerdos**, así como en la sistematización de indicadores que permitan medir de forma más precisa los efectos de su actividad en la incorporación efectiva de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Conclusión

El artículo 15 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al evidenciarse un funcionamiento plenamente consolidado de la Comisión de Igualdad, con un elevado nivel de actividad y una ejecución efectiva de los acuerdos adoptados, lo que confirma su papel como instrumento clave de coordinación, seguimiento e impulso de las políticas públicas de igualdad en Castilla-La Mancha.

Art. 16. Centro de Estudios e Investigaciones ⁶

El artículo 16 de la Ley 12/2010 establece la creación de un **Centro de Estudios e Investigación de Igualdad de Género** como instrumento para impulsar la generación de conocimiento especializado. No obstante, dicho centro no se ha constituido formalmente como estructura diferenciada. A pesar de ello, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha ha desarrollado de manera continuada funciones equivalentes mediante la promoción, financiación y difusión de estudios en materia de igualdad, consolidando una línea estable de investigación aplicada.

Indicador: Desarrollo de la función investigadora en materia de igualdad

Definición	Grado de desarrollo de la actividad investigadora impulsada por el Instituto de la Mujer, a través de la financiación, producción y difusión de estudios en igualdad de género.
Fórmula	No aplica (evaluación cualitativa basada en la actividad investigadora desarrollada y su continuidad)
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Catálogo de publicaciones del Instituto de la Mujer; Espacio de Estudios e Investigación de Igualdad de Género; relación de trabajos de investigación subvencionados
Periodicidad	Anual
Meta/Umbral	Desarrollo efectivo de una línea estable de investigación

Resultados

- **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:** Mantiene una línea estable de financiación y promoción de la investigación en igualdad de género mediante

⁶ Nota metodológica sobre el cumplimiento funcional de los instrumentos previstos en la Ley

En determinados artículos de la Ley 12/2010, el cumplimiento de los mandatos normativos puede materializarse mediante **estructuras organizativas específicas o a través del desarrollo efectivo de sus funciones mediante otros instrumentos equivalentes**. En estos casos, la evaluación realizada adopta un enfoque de **cumplimiento funcional**, atendiendo no únicamente a la existencia formal de las estructuras previstas, sino al grado en que sus objetivos y funciones han sido efectivamente desarrollados.

Este criterio resulta especialmente relevante en aquellos supuestos en los que, aun no habiéndose constituido una estructura formal concreta —como ocurre con el Centro de Estudios e Investigación de Igualdad de Género—, se constata la existencia de **mecanismos alternativos que permiten garantizar el desarrollo de las funciones previstas en la Ley**, tales como la financiación de investigaciones, la colaboración con el ámbito universitario o la difusión de conocimiento especializado.

De este modo, la evaluación prioriza una **interpretación sustantiva del cumplimiento**, orientada a valorar la eficacia real de las políticas públicas y su capacidad para alcanzar los objetivos establecidos, en coherencia con los principios de mejora continua, eficiencia y orientación a resultados que inspiran la acción pública.

convocatorias periódicas de ayudas dirigidas a la producción de conocimiento especializado.

- **Ayudas a la investigación:** Durante el periodo 2023-2025 se registraron 85 solicitudes, aprobándose un total de 24 proyectos de investigación subvencionados.
- **Participación investigadora:** En las solicitudes analizadas participaron 40 personas investigadoras, de las cuales 33 fueron mujeres y 7 hombres. Asimismo, 18 de los 19 proyectos aprobados correspondientes a personas físicas fueron liderados por mujeres.
- **Cátedra Isabel Muñoz Caravaca de la Universidad de Alcalá:** Mantiene actividad investigadora continuada durante el periodo evaluado, desarrollando estudios relacionados con las brechas de género en Castilla-La Mancha, la situación de las mujeres y la evaluación de programas públicos como el Plan Corresponsables.
- **Colaboración con el ámbito universitario:** Se mantiene la cooperación entre el Instituto de la Mujer y las universidades como mecanismo para fortalecer la investigación aplicada en materia de igualdad.
- **Difusión del conocimiento:** El Espacio de Estudios e Investigación de Igualdad de Género⁷ continúa funcionando como plataforma de difusión de investigaciones, estudios y publicaciones especializadas financiadas o impulsadas por el Instituto de la Mujer.

Análisis

Los resultados evidencian que, aunque el Centro previsto en la Ley no se ha constituido formalmente, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha ha desarrollado de manera efectiva las **funciones sustantivas asociadas a dicho instrumento**, mediante la articulación de una línea consolidada de investigación, financiación y difusión del conocimiento en igualdad de género.

La existencia de convocatorias periódicas, la continuidad de los proyectos financiados y la colaboración con el ámbito universitario reflejan una **actividad investigadora sostenida y estructurada**, orientada principalmente al análisis de las desigualdades y a la evaluación de políticas públicas. Este enfoque contribuye a generar evidencia útil para la mejora de la acción pública y refuerza el carácter aplicado de la investigación promovida.

La participación de cátedras y equipos universitarios especializados contribuye a reforzar la investigación aplicada y la generación de evidencia útil para el diseño y evaluación de políticas públicas.

⁷ Disponible en: [Espacio de Estudios e Investigación de Igualdad de Género | Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha](#)

Asimismo, el predominio de mujeres en la participación y dirección de los proyectos constituye un elemento relevante, coherente con la especialización del ámbito de estudio y con la consolidación de redes de investigación vinculadas a la igualdad de género.

Por otra parte, la existencia de mecanismos de difusión, como el [Espacio de Estudios e Investigación](#), evidencia la **transferencia del conocimiento generado**, favoreciendo su utilización en el diseño, gestión y evaluación de políticas públicas.

No obstante, desde una perspectiva institucional, la ausencia de una estructura formalizada como Centro específico puede interpretarse como una **implementación parcial del mandato legal**, si bien compensada por el desarrollo funcional de sus objetivos a través de instrumentos alternativos mediante la **continuidad en la** financiación de proyectos, la colaboración académica y la difusión de resultados muestran la integración de la investigación como una línea permanente de actuación del Instituto de la Mujer.

Conclusión

El artículo 16 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse el desarrollo efectivo de las funciones de investigación, financiación y difusión del conocimiento en materia de igualdad, si bien estas se articulan a través de estructuras y mecanismos alternativos al Centro formalmente previsto en la Ley.

TÍTULO I. Igualdad de trato y oportunidades; no discriminación (Arts. 17-30)

Art. 17. Derecho al empleo

El artículo 17 de la Ley 12/2010 reconoce **el derecho de mujeres y hombres a la igualdad en el acceso al empleo**, en las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la permanencia en el mercado laboral. La evaluación de este derecho se realiza a partir del análisis de los principales indicadores del mercado de trabajo, que permiten valorar la evolución de la situación de mujeres y hombres y detectar las brechas de género existentes en el ámbito laboral.

Indicador: Evolución de las brechas de género en el mercado de trabajo

Definición	Diferencias entre mujeres y hombres en los principales indicadores de actividad, empleo, desempleo y calidad del empleo.
Fórmula	Comparación de indicadores (tasa de actividad, empleo, paro, parcialidad, temporalidad y salarios) por sexo.
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Encuesta de Población Activa (EPA); Informe de Evaluación del II PEICLM; Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Reducción progresiva de las brechas de género en el empleo

Resultados

- **Participación en el mercado laboral:** La tasa de actividad femenina pasa del 52% en 2023 al 52,5% en 2025, situándose por debajo de la masculina (65%).
- **Acceso al empleo:** La tasa de empleo femenina aumenta del 43,2% al 43,8%, manteniéndose una diferencia aproximada de 15 puntos respecto a los hombres.
- **Desempleo:** La tasa de paro femenina desciende hasta el 16,6%, frente al 9,7% masculina.
- **Brecha salarial:** En 2023, el salario medio femenino fue de 22.608 euros frente a 26.766 euros en hombres, lo que supone una brecha del 15,53%.
- **Parcialidad laboral:** El 25,6% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, frente al 5,8% de los hombres.
- **Temporalidad:** Las mujeres presentan una tasa del 20,3% frente al 13,1% de los hombres, con menor presencia en contratación indefinida.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto un **escenario de avance moderado combinado con la persistencia de desigualdades estructurales de género en el mercado laboral** de Castilla-La Mancha.

Por un lado, se observa una evolución positiva en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, reflejada en el ligero incremento de las tasas de actividad y empleo y en la reducción del desempleo. Estos avances indican una tendencia progresiva hacia una mayor incorporación femenina al empleo, alineada con los objetivos de igualdad recogidos en la Ley.

Sin embargo, estos progresos conviven con la persistencia de **brechas significativas en todos los indicadores clave**, lo que evidencia que la igualdad efectiva en el ámbito laboral aún no se ha alcanzado. La menor tasa de actividad y empleo de las mujeres, junto con su mayor nivel de desempleo, refleja dificultades estructurales en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

Asimismo, los datos relativos a la calidad del empleo ponen de manifiesto una **segmentación del mercado de trabajo por razón de género**, caracterizada por una mayor incidencia de la parcialidad y la temporalidad entre las mujeres, así como por una menor estabilidad contractual. Estas condiciones tienen un impacto directo en la trayectoria profesional, los ingresos y la protección social, reforzando situaciones de desigualdad.

La existencia de una brecha salarial persistente, superior al 15%, evidencia asimismo diferencias en la valoración del trabajo y en las oportunidades profesionales, lo que constituye uno de los principales indicadores de desigualdad económica entre mujeres y hombres.

En conjunto, el análisis muestra que las desigualdades no se limitan a un único ámbito, sino que responden a un **patrón estructural multidimensional**, que afecta tanto al acceso al empleo como a su calidad y condiciones. Ello pone de manifiesto la necesidad de mantener y reforzar las políticas públicas orientadas a la igualdad en el ámbito laboral, especialmente aquellas dirigidas a la reducción de la parcialidad, la mejora de la estabilidad en el empleo y la corrección de las brechas salariales.

Conclusión

El artículo 17 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al observarse avances en la participación y situación laboral de las mujeres durante el periodo 2023-2025, si bien persisten brechas de género significativas en el acceso, condiciones y calidad del empleo que evidencian la necesidad de continuar reforzando las políticas de igualdad en el ámbito laboral.

Art. 18. Representación y participación equilibrada

El artículo 18 de la Ley 12/2010 garantiza el principio de **representación equilibrada de mujeres y hombres** en los órganos de participación de entidades sociales, profesionales y sindicales, promoviendo una presencia equitativa en los espacios de representación y toma de decisiones. Este principio constituye un elemento clave para asegurar una participación igualitaria en la vida asociativa, profesional y social de Castilla-La Mancha.

Indicador: Disponibilidad de información sobre representación equilibrada en órganos de participación

Definición	Existencia de información sistematizada que permita medir la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las entidades sociales y profesionales.
Fórmula	No aplica. Evaluación cualitativa sobre la disponibilidad y calidad de la información.
Tipo	Estructura / Sistema de información.
Fuente de datos	Registro de Asociaciones de Castilla-La Mancha; Registro de Colegios Profesionales de Castilla-La Mancha; memorias e informes de gestión.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Existencia de un sistema de información que permita el seguimiento del principio de representación equilibrada.

Resultados

- **Registro de Asociaciones de Castilla-La Mancha:** A fecha de análisis constan inscritas 35.026 asociaciones en Castilla-La Mancha.
- **Registro de Colegios Profesionales de Castilla-La Mancha:** Consta la existencia de 129 colegios profesionales registrados en la Comunidad Autónoma.
- **Seguimiento de la representación equilibrada:** La información relativa a la composición de los órganos de gobierno de las asociaciones y colegios profesionales no forma parte del ámbito de seguimiento directo de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, por lo que no se dispone de datos sistematizados que permitan determinar el porcentaje de entidades que cumplen el principio de representación equilibrada.
- **Marco normativo vigente:** La Ley Orgánica 2/2024 incorporó modificaciones en la Ley 2/1974, de Colegios Profesionales, introduciendo el impulso de la igualdad y la presencia equilibrada como principios de actuación en el ámbito colegial.
- **Entidades constituidas con posterioridad a 2024:** El marco normativo vigente incorpora la referencia a la igualdad y la representación equilibrada en los órganos de gobierno y funcionamiento de las entidades afectadas.

Análisis

El análisis pone de manifiesto una **desconexión entre el reconocimiento normativo del principio de representación equilibrada y la capacidad efectiva de medir su cumplimiento** en el ámbito de las entidades sociales y profesionales.

Por un lado, Castilla-La Mancha cuenta con un **extenso tejido asociativo y profesional**, lo que otorga especial relevancia al cumplimiento de este artículo, dado el papel que estas entidades desempeñan en la participación social y en la representación de intereses colectivos. Asimismo, el marco normativo vigente incorpora de forma explícita el principio de igualdad, lo que configura un entorno favorable para su aplicación.

Sin embargo, aún no se dispone de información sistematizada sobre la composición por sexo de los órganos de gobierno, lo que dificulta evaluar de forma objetiva el grado de cumplimiento de este artículo.

En este sentido, el indicador definido se orienta a valorar la existencia de sistemas de información más que el resultado final, evidenciando que el principal déficit no reside únicamente en la posible desigualdad, sino en la **falta de herramientas para hacerla visible y evaluable**.

Por otra parte, la incorporación reciente del principio de igualdad en la normativa reguladora de determinados ámbitos, como los colegios profesionales, apunta hacia una **evolución positiva del marco regulador**, si bien sus efectos en la composición real de los órganos aún no son medibles en el periodo analizado.

En conjunto, el análisis refleja que el desarrollo del artículo 18 se encuentra en una **fase inicial desde el punto de vista del seguimiento y evaluación**, siendo necesario avanzar en la generación de sistemas de información que permitan conocer la realidad de la representación y orientar actuaciones específicas.

Conclusión

El artículo 18 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al existir un marco normativo favorable al principio de representación equilibrada, pero no disponerse de información sistematizada que permita evaluar su aplicación efectiva en los órganos de participación de las entidades sociales y profesionales de Castilla-La Mancha.

Art. 19. Corresponsabilidad familiar y doméstica

El artículo 19 de la Ley 12/2010 impulsa la **corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico**, promoviendo una distribución equilibrada de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres. La evaluación de este derecho se basa en el análisis del uso de medidas de conciliación por sexo y del desarrollo de actuaciones públicas orientadas a facilitar el reparto equitativo de los cuidados.

Indicador: Brecha de género en el uso de medidas de corresponsabilidad

Definición	Diferencias entre mujeres y hombres en el uso de medidas vinculadas al cuidado y la conciliación, como indicador del reparto de responsabilidades familiares.
Fórmula	Distribución porcentual por sexo de las personas usuarias de medidas de corresponsabilidad
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Mujeres en Cifras (Instituto de las Mujeres); Plan Corresponsables Castilla-La Mancha; Informe de Evaluación del II PEICLM
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Reducción progresiva de la brecha de género en el uso de medidas de cuidado

Resultados

- **Excedencias por cuidado de hijas e hijos:** Los datos del periodo 2023-2024 para Castilla-La Mancha reflejan una utilización claramente mayoritaria por parte de las mujeres, con una tendencia favorable, aunque insuficiente hacia la corresponsabilidad. En 2023, el 86,3% de las personas que se acogieron a esta excedencia fueron mujeres y el 13,7% hombres. En 2024, el porcentaje de mujeres se situó en el 89,0% y el de hombres en el 11,0%, lo que representa una leve involución respecto al año anterior en el reparto de esta medida.
- **Excedencias por cuidado de familiares:** En este tipo de excedencia se observa una mayor participación masculina que en el cuidado de menores, aunque el predominio femenino continúa siendo significativo. En 2023, el 74,3% de las excedencias por cuidado de familiares en Castilla-La Mancha correspondieron a mujeres y el 25,7% a hombres. En 2024, el porcentaje de mujeres se redujo al 71,1% y el de hombres aumentó al 28,9%, lo que apunta a una evolución gradual hacia un reparto más equilibrado en este tipo de cuidados.
- **Plan Corresponsables:** Durante el periodo analizado continuó el despliegue del Plan Corresponsables como principal instrumento público de apoyo a la conciliación y los cuidados en Castilla-La Mancha. Su gestión corresponde al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha a través de los correspondientes decretos de concesión directa de subvenciones a municipios y entidades de ámbito territorial inferior.
- **Municipios adheridos al Plan Corresponsables:** En 2023 participaron 655 municipios de Castilla-La Mancha, que se han incrementado a 708 en el 2025, consolidando la implantación territorial del Plan.
- **Atención a menores:** Durante 2023 el Plan atendió a 65.345 menores, de los cuales 32.642 fueron niñas y 32.703 niños. Desde su inicio en 2021, el Plan ha beneficiado a un total de 94.739 niñas y 95.482 niños en la región.
- **Familias participantes:** En 2023 participaron 32.029 familias. El descenso respecto a las 40.099 familias de 2022 responde a un cambio metodológico en la contabilización introducido ese año para evitar duplicidades en el registro de familias beneficiarias de más de un recurso.
- **Empleo generado por el Plan Corresponsables:** En 2023 se generaron 3.576 empleos vinculados al desarrollo del Plan, de los cuales 2.872 correspondieron a mujeres (80,3%) y 704 a hombres (19,7%), manteniéndose una participación mayoritaria de mujeres en estas contrataciones.
- **Desarrollo normativo:** El 5 de enero de 2023 se publicó el 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, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus, reforzando el marco normativo de apoyo a la corresponsabilidad en la región.

Análisis

El análisis evidencia un **patrón de avance en las políticas públicas de corresponsabilidad acompañado de la persistencia de desigualdades estructurales en el reparto de los cuidados**.

Por un lado, se observa una evolución positiva en la participación de los hombres en las excedencias por cuidado, lo que indica un **incipiente avance hacia modelos más corresponsables**. Este incremento, especialmente en el cuidado de familiares, sugiere un cambio progresivo en los patrones tradicionales de género.

Sin embargo, estos avances resultan todavía limitados, ya que las mujeres continúan siendo **las principales usuarias de las medidas de cuidado**, concentrando la mayor parte de las excedencias tanto en el cuidado de hijas e hijos como de personas dependientes. Esta situación pone de manifiesto la persistencia de un **desequilibrio en la distribución de los tiempos de cuidado**, que sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

En paralelo, las actuaciones públicas desarrolladas, especialmente el **Plan Corresponsables**, han experimentado un importante grado de despliegue territorial y poblacional, consolidándose como un instrumento clave para facilitar la conciliación. Su amplia cobertura y la atención a un número elevado de menores y familias reflejan un **esfuerzo institucional significativo** en la provisión de servicios de cuidado.

No obstante, el impacto de estas medidas en la redistribución de responsabilidades presenta una doble dimensión: aunque contribuyen a **reducir la carga de cuidados**, también generan empleo mayoritariamente femenino, lo que puede reforzar la feminización del sector si no se acompaña de medidas dirigidas a fomentar la participación de los hombres.

Asimismo, la aprobación de instrumentos normativos específicos en materia de conciliación constituye un avance en el marco de apoyo institucional, si bien su efectividad depende de su capacidad para **modificar patrones estructurales de corresponsabilidad**.

En conjunto, el análisis muestra que el desarrollo del artículo 19 se encuentra en una **fase de avance en términos de políticas públicas, pero con persistencia de brechas en el comportamiento social**, lo que evidencia que la corresponsabilidad sigue siendo uno de los principales retos en materia de igualdad.

Conclusión

El artículo 19 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatar un importante desarrollo de medidas e instrumentos de conciliación y corresponsabilidad, junto con avances en la participación masculina, si bien persisten desigualdades significativas en el reparto de los cuidados que requieren continuar reforzando las políticas públicas en este ámbito.

Art. 20. Vivir sin violencia de género

El artículo 20 de la Ley 12/2010 reconoce el **derecho de las mujeres a una vida libre de violencia de género** e impulsa el desarrollo de actuaciones de sensibilización, prevención, detección, atención, protección y recuperación integral. Este marco normativo fue posteriormente desarrollado y reforzado mediante la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, que regula de forma específica el conjunto de medidas, recursos y actuaciones destinadas a garantizar este derecho.

En este contexto, el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento del artículo 20 se encuentra estrechamente vinculado a la aplicación de la Ley 4/2018. De acuerdo con lo establecido en su artículo 32.2, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha elabora informes anuales de evaluación sobre la ejecución y resultados de dicha norma. Por ello, la información relativa a las actuaciones desarrolladas, los recursos movilizados, la población atendida y los resultados obtenidos en materia de prevención y atención de la violencia de género se encuentra recogida de forma específica en los correspondientes informes anuales de evaluación de la Ley 4/2018.

Art. 21. Salud con perspectiva de género

El artículo 21 de la Ley 12/2010 establece la obligación de **incorporar la perspectiva de género en las políticas sanitarias, garantizando que la prevención, la atención, la investigación y los tratamientos contemplen las diferencias y desigualdades que afectan de manera específica a mujeres y hombres**. Asimismo, reconoce el derecho de las mujeres a una atención adecuada en materia de salud sexual y reproductiva, promoviendo una visión integral de la salud desde un enfoque de igualdad. La existencia de protocolos, guías, actuaciones formativas, investigaciones e instrumentos específicos constituye un elemento fundamental para evaluar el grado de integración efectiva de la perspectiva de género en el sistema sanitario de Castilla-La Mancha.

Indicador: Integración de la perspectiva de género en las políticas sanitarias

Definición	Incorporación de la perspectiva de género en protocolos, guías, formación, investigación y actuaciones sanitarias
Fórmula	$(\text{Protocolos y guías con enfoque de género} / \text{Total protocolos revisados}) \times 100$
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Consejería de Sanidad; SESCOG; Informe de Evaluación del II PEICLM; Plan de Salud Horizonte 2025
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	≥ 80%

Resultados

- **Guía “Género y Salud”:** Elaborada por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y actualizada en 2024, constituye el principal documento de referencia para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas sanitarias regionales.

- **Instrucción para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de la Consejería de Sanidad:** Elaborada por la Unidad de Igualdad de Género y aprobada por la Secretaría General en 2024, incorpora directrices y herramientas específicas para facilitar la integración de la perspectiva de género en normativa, procedimientos y actuaciones sanitarias.
- **Plan de Salud de Castilla-La Mancha Horizonte 2025:** Reconoce la salud sexual y reproductiva como una prioridad estratégica de las políticas sanitarias regionales e incorpora actuaciones relacionadas con el estudio de la esterilidad, el acceso a técnicas de reproducción asistida y el desarrollo de servicios especializados en la red sanitaria pública.
- **Formación sanitaria con perspectiva de género:** Durante el periodo 2023-2025 se realizaron 310 acciones formativas dirigidas al personal estatutario del SESCAM, con una participación de 7.245 profesionales, de los cuales 5812 fueron mujeres y 1438 hombres.
- **Protocolos y guías rápidas de actuación sanitaria:** Se elaboraron tres documentos específicos para orientar la actuación del personal sanitario en materia de sumisión química, mutilación genital femenina y violencia sexual.
- **Registro de interrupciones voluntarias del embarazo:** El sistema sanitario dispone de un registro específico de interrupciones voluntarias del embarazo realizadas en centros concertados. Durante el periodo 2019-2024 se registraron 9.231 interrupciones voluntarias del embarazo en Castilla-La Mancha.⁸
- **Plan de Humanización de la Asistencia Sanitaria:** Las Unidades de Igualdad de Género de Bienestar Social, Sanidad y SESCAM participaron en el Mapeo Colectivo de Retos y Proyectos para la Humanización de la Salud, incorporando criterios de inclusión, igualdad y perspectiva de género.
- **Salud sexual y reproductiva:** El sistema sanitario regional desarrolla actuaciones específicas en materia de reproducción asistida, incluyendo estudios de esterilidad en los 14 hospitales de la red pública, inseminación artificial con semen de pareja en ocho hospitales y dos Unidades de Reproducción Asistida ubicadas en los hospitales de Albacete y Toledo.
- **Documentos técnicos actualizados por el SESCAM:** Durante el periodo evaluado se elaboraron y actualizaron diversos documentos técnicos, protocolos y guías orientados a reforzar la igualdad, la inclusión y la atención especializada en el ámbito sanitario.

⁸ • Nota: Este dato corresponde al periodo 2019-2024, que es el disponible en el registro; no se dispone de cifra desagregada para el trienio 2023-2025 exclusivamente.

Análisis

Los datos recogidos para el artículo 21 ponen de manifiesto el fortalecimiento progresivo de los instrumentos destinados a incorporar la perspectiva de género en las políticas sanitarias de Castilla-La Mancha, ello se refleja en los siguientes elementos:

- **Existencia de instrumentos específicos de apoyo:** La Consejería de Sanidad y el SESCAM disponen de guías, instrucciones, protocolos y documentos técnicos orientados a facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad sanitaria.
- **Desarrollo de actuaciones formativas especializadas:** La formación impartida al personal sanitario constituye una de las principales herramientas para reforzar la integración de la perspectiva de género en la práctica asistencial.
- **Elaboración de protocolos de atención especializada:** Los protocolos y guías desarrollados para la atención a víctimas de violencia sexual, mutilación genital femenina y sumisión química contribuyen a homogeneizar la respuesta sanitaria ante estas situaciones.
- **Integración de la salud sexual y reproductiva en la planificación sanitaria:** El Plan de Salud Horizonte 2025 incorpora actuaciones específicas vinculadas a los derechos sexuales y reproductivos y a la reproducción asistida.
- **Impulso de la coordinación entre igualdad y salud:** La colaboración entre el Instituto de la Mujer, la Consejería de Sanidad y el SESCAM ha permitido desarrollar instrumentos comunes orientados a reforzar la transversalidad de género en el ámbito sanitario.
- **Consolidación de mecanismos de información y seguimiento:** La existencia de registros específicos, protocolos de actuación y documentación técnica facilita el seguimiento de actuaciones vinculadas a la salud de las mujeres y a la incorporación de la perspectiva de género en el sistema sanitario.

Conclusión

El artículo 21 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al evidenciarse la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la planificación, gestión y prestación de los servicios sanitarios, así como el desarrollo de actuaciones específicas orientadas a reducir desigualdades en salud entre mujeres y hombres. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la consolidación de sistemas de información y evaluación que permitan medir con mayor precisión el impacto de las actuaciones desarrolladas.

Art. 22. Derechos sociales básicos

El artículo 22 de la Ley 12/2010 establece la obligación de **garantizar el acceso a los derechos sociales básicos incorporando la perspectiva de género y el enfoque interseccional en las políticas, programas y recursos dirigidos a personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social**. Su aplicación implica reconocer que las desigualdades pueden verse agravadas por la concurrencia de distintos factores de discriminación, como el sexo, la pobreza, la edad, la discapacidad, el origen, la pertenencia étnica o la exclusión residencial. La incorporación de estos factores en el diseño de prestaciones, programas y recursos sociales constituye un elemento esencial para evaluar el grado de cumplimiento de este mandato.

Indicador: Prestaciones y programas sociales con perspectiva de género e interseccional

Definición	Incorporación de variables relacionadas con discriminación múltiple en programas, recursos y prestaciones sociales
Fórmula	$(\text{Prestaciones adaptadas} / \text{Total prestaciones analizadas}) \times 100$
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Consejería de Bienestar Social; Instituto de la Mujer; Informe de Evaluación del II PEICLM
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	$\geq 90\%$

Resultados

- **Estrategia de Cooperación al Desarrollo 2024-2028:** Incorpora un enfoque interseccional orientado a abordar la relación entre sexo, desigualdad social, origen y situaciones de vulneración de derechos.
- **Plan Estratégico de Atención a Personas en Situación de Sinhogarismo 2024-2030:** Integra actuaciones dirigidas a abordar la interacción entre pobreza, exclusión residencial, sexo y otros factores de vulnerabilidad.
- **Estrategia Regional para el Pueblo Gitano 2023-2030:** Incorpora expresamente la perspectiva de género y contempla actuaciones dirigidas a reducir las desigualdades que afectan a las mujeres gitanas.
- **Plan de Atención a la Infancia y la Familia 2023-2026:** Considera la relación entre sexo, ciclo vital y situaciones de vulnerabilidad socioeconómica.
- **Equipos Técnicos de Inclusión Social (ETIS):** Constituyen la principal estructura de intervención especializada frente a situaciones de vulnerabilidad y exclusión social. Su dotación pasó de 8.631 profesionales en 2023 a 9.155 en 2024, lo que supone un incremento del 6,1%.⁹

⁹ A fecha de cierre del presente informe, no ha sido posible incorporar la información correspondiente al año 2025 relativa a la dotación y participación en los Equipos Técnicos de Inclusión Social (ETIS).

- **Ingreso Mínimo Vital:** En enero de 2024 existían en Castilla-La Mancha 21.425 prestaciones activas. De ellas, 14.052 correspondían a mujeres y 7.373 a hombres. Considerando únicamente la titularidad de la prestación, el 65,7% de las personas titulares eran mujeres. En el conjunto de personas beneficiarias integradas en las unidades familiares, el 53% eran mujeres.
- **Prestaciones económicas de la Consejería de Bienestar Social:** Según el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha para 2024, las mujeres representan el 70% de las personas perceptoras de prestaciones económicas.
- **Intervenciones de inclusión social:** Durante la ejecución del II PEICLM, más del 80% de las intervenciones desarrolladas con los Equipos Técnicos de Inclusión Social se realizaron con mujeres en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social.
- **Proyectos de prevención de la discriminación múltiple:** Durante el periodo de 2023-2025 el Instituto de la Mujer financió 25 proyectos dirigidos a prevenir la discriminación múltiple, de los cuales 9 se desarrollaron en el ámbito rural, representando aproximadamente el 39% del total. Estos proyectos prestaron especial atención a mujeres con discapacidad, mujeres migrantes, mujeres en situación de pobreza, refugiadas, desplazadas y mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

Análisis

Del análisis de los resultados del artículo 22 se puede observar la incorporación progresiva de la perspectiva de género y del enfoque interseccional en las políticas, programas y recursos destinados a garantizar los derechos sociales básicos de la población en situación de vulnerabilidad. Este proceso se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Integración de la perspectiva interseccional en la planificación estratégica:** Los principales planes y estrategias aprobados durante el periodo incorporan factores de discriminación múltiple relacionados con sexo, pobreza, exclusión social, etnia, edad o discapacidad.
- **Atención prioritaria a colectivos en situación de vulnerabilidad:** Las actuaciones desarrolladas se dirigen a personas afectadas por distintas formas de desigualdad social, incorporando medidas específicas para colectivos con mayores dificultades de acceso a derechos y recursos.
- **Importancia de las mujeres entre la población beneficiaria:** Las mujeres representan la mayoría de las personas perceptoras de prestaciones económicas, beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital, usuarias de los Servicios Sociales Básicos y participantes en procesos de inclusión social.
- **Refuerzo de los recursos de intervención social:** El incremento de la dotación de los Equipos Técnicos de Inclusión Social refleja el fortalecimiento de la capacidad institucional para intervenir ante situaciones de vulnerabilidad y exclusión.

- **Impulso de actuaciones específicas frente a la discriminación múltiple:** El Instituto de la Mujer mantiene líneas de financiación destinadas a proyectos que abordan situaciones de discriminación derivadas de la concurrencia de múltiples factores de desigualdad.
- **Consolidación de estructuras de atención y acompañamiento:** Los recursos y programas desarrollados permiten mantener mecanismos de intervención social dirigidos a favorecer la inclusión y garantizar el acceso efectivo a los derechos sociales básicos.

Conclusión

El artículo 22 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia de recursos, programas y prestaciones dirigidos a garantizar la atención y protección de las mujeres en situación de vulnerabilidad, así como la integración de la perspectiva de género en el sistema regional de servicios sociales. No obstante, resulta necesario continuar reforzando las actuaciones orientadas a responder a las nuevas situaciones de exclusión y desigualdad que afectan de manera específica a las mujeres.

Art. 23. Derecho a la vivienda

El artículo 23 de la Ley 12/2010 establece la prioridad en el acceso a la vivienda para las mujeres en situación de especial vulnerabilidad, incorporando medidas específicas destinadas a garantizar el acceso y mantenimiento de una vivienda adecuada. La aplicación de este derecho se materializa a través de mecanismos de adjudicación preferente, ayudas económicas y recursos de apoyo habitacional dirigidos, entre otros colectivos, a las mujeres víctimas de violencia de género. El análisis de las adjudicaciones realizadas, las ayudas concedidas y la evolución de la demanda permite valorar el grado de aplicación efectiva de este principio.

Indicador: Adjudicaciones realizadas con aplicación efectiva de prioridad a mujeres en situación de especial vulnerabilidad

Definición	Aplicación de criterios de prioridad en el acceso a la vivienda conforme a la normativa vigente
Fórmula	$(\text{Adjudicaciones con prioridad} / \text{Total de adjudicaciones elegibles}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Consejería de Fomento; Dirección General de Vivienda; Informes de seguimiento de actuaciones; Ley 4/2018
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100%

Resultados

- **Adjudicación preferente de viviendas públicas:** Durante el periodo 2023-2025 se adjudicaron viviendas de promoción pública destinadas al alquiler a mujeres víctimas de violencia de género. En 2023 se adjudicaron 4 viviendas de un total de 32; en 2024, 5 de un total de 28; y en 2025, 18 de un total de 90.

- **Inscripciones como demandantes de vivienda pública:** Las solicitudes registradas por mujeres víctimas de violencia de género aumentaron durante todo el periodo analizado, pasando de 170 inscripciones en 2023 a 218 en 2024 y 321 en 2025.
- **Ayudas por reducción de renta:** Se concedieron 3 ayudas en 2023, 5 en 2024 y 4 en 2025 para facilitar el mantenimiento de la vivienda mediante reducción de renta.
- **Ayudas al arrendamiento para víctimas de violencia de género:** En el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género se concedieron ayudas a 482 beneficiarias en 2023, 437 en 2024 y 398 en 2025. El presupuesto destinado ascendió a 1.347.758,29 euros en 2023, 1.239.517,36 euros en 2024 y 1.252.340,60 euros en 2025.
- **Aplicación de criterios de prioridad habitacional:** Las actuaciones desarrolladas por la Dirección General de Vivienda incorporan mecanismos específicos de acceso preferente para mujeres víctimas de violencia de género tanto en el acceso a vivienda pública como en las líneas de ayudas económicas vinculadas al mantenimiento de la vivienda.

Análisis

Estos datos reflejan la consolidación de los mecanismos de protección habitacional dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, especialmente mujeres víctimas de violencia de género, a través de medidas de acceso preferente, apoyo económico y acompañamiento residencial. Se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Incremento de las adjudicaciones prioritarias:** El número de viviendas adjudicadas a mujeres víctimas de violencia de género aumenta de forma significativa durante el periodo analizado, alcanzando su valor más elevado en 2025.
- **Aumento de la demanda de vivienda pública:** Las inscripciones como demandantes de vivienda pública muestran una evolución creciente a lo largo del trienio.
- **Mantenimiento de ayudas para facilitar la permanencia en la vivienda:** Las ayudas por reducción de renta y las ayudas al arrendamiento permanecen activas durante todo el periodo evaluado.
- **Continuidad de las ayudas específicas para víctimas de violencia de género:** Las ayudas al arrendamiento mantienen un elevado número de beneficiarias y una financiación superior a 1,2 millones de euros anuales durante los tres ejercicios analizados.
- **Combinación de medidas de acceso y mantenimiento de vivienda:** Las actuaciones desarrolladas abarcan tanto el acceso preferente a viviendas públicas como el apoyo económico para favorecer la estabilidad residencial de las beneficiarias.

- **Necesidad de reforzar los sistemas de seguimiento y evaluación:** La información disponible señala la conveniencia de avanzar en la incorporación de indicadores que permitan analizar aspectos relacionados con la estabilidad residencial, la autonomía personal, la recuperación integral de las beneficiarias y la identificación de factores específicos de vulnerabilidad.

Conclusión

El artículo 23 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al evidenciarse la incorporación de medidas dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres a la vivienda y la atención de situaciones de especial vulnerabilidad, especialmente en el caso de víctimas de violencia de género. No obstante, la ausencia de información sistematizada sobre el impacto diferencial de estas medidas limita la evaluación objetiva de su contribución a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Art. 24. Mujeres en el medio rural

El artículo 24 de la Ley 12/2010 establece el mandato de impulsar medidas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres en el medio rural, promoviendo su participación económica y social, el acceso a recursos, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la incorporación a la actividad agraria y cooperativa y su permanencia en el territorio. El análisis de la participación de las mujeres en explotaciones agrarias, ayudas y programas rurales, así como de los recursos de apoyo y conciliación disponibles, permite valorar el grado de avance en la aplicación de este derecho. Para ello se ha formulado varios indicadores que abarcan la participación de mujeres en explotaciones agrarias, ayudas, programas rurales y recursos de conciliación.

Indicador 1: % de mujeres titulares de explotaciones agrarias

Definición	% de explotaciones agrarias de CLM cuyo titular es una persona física mujer
Fórmula	$n.º \text{ explotaciones a nombre de mujeres} / n.º \text{ total de explotaciones}$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Datos de solicitantes de la PAC 2025
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	40%
Estado actual	En progreso (33,4%)

Indicador 2: Número de explotaciones agrarias de titularidad compartida

Definición	La Titularidad compartida es una figura que pretende reconocer el papel del trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias familiares en las que tradicionalmente han trabajado sin reconocimiento de ningún tipo. Es una figura que puede ser adecuada para explotaciones de tipo familiar.
Fórmula	$n.º \text{ explotaciones agrarias de titularidad compartida en el registro}$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Registro de Titularidades compartidas
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	500

Estado actual	En progreso (321)
Evidencias adjuntas	https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida
Observaciones y acciones	El número de TC va ligado a las ayudas a la incorporación de jóvenes pues al acceder a esta ayuda es cuando se plantea la constitución de este tipo de figuras. Es una forma que puede ser adecuada para acceder las mujeres a la titularidad de las explotaciones en determinados casos.
Indicador 3: Porcentaje de la ayuda total de la PAC concedida a explotaciones cuya titularidad sea de una mujer o de una entidad en la que las mujeres supongan al menos el 50%.	
Definición	La “ayuda de la PAC” es la solicitud única unificada que cada año se presenta para obtener ayudas en función de la explotación de la que se sea titular. Estas ayudas suponen un porcentaje muy importante de todo el presupuesto de la Consejería de Agricultura.
Fórmula	Importe de ayuda de la PAC concedida a explotaciones cuya titularidad sea de una mujer o de una entidad en la que las mujeres supongan al menos el 50% / Importe total de ayuda de la PAC
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Consejería de Agricultura, DG Agricultura y Ganadería
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	40%
Estado actual	En progreso (22,50% en 2024)
Observaciones y acciones	Se debe mejorar la recogida de datos en las explotaciones a nombre de entidades, aunque estas suponen un porcentaje pequeño del total de titulares. La mejora en la recogida de datos puede aumentar un poco el valor de este indicador
Indicador 4: Porcentaje de mujeres que han accedido a la ayuda a la primera instalación de jóvenes en explotaciones agrarias	
Definición	Las ayudas a la primera instalación de jóvenes en la agricultura son un instrumento muy adecuado para alentar el relevo generacional en el medio rural. Se suelen hacer convocatorias aproximadamente cada 2 años.
Fórmula	n.º de mujeres a las que se ha concedido la ayuda a la primera instalación de jóvenes / n.º total de ayuda a jóvenes concedidas
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Consejería de Agricultura, DG Desarrollo Rural
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	40%
Estado actual	En progreso (33% en 2024)
Observaciones y acciones	En todas las ayudas de Desarrollo Rural, pero especialmente en la de primera instalación, se prioriza a las mujeres. A lo largo de los últimos años se ha notado la tendencia al alza de este indicador, pero es necesario seguir insistiendo para no retroceder y alcanzar un valor más equitativo.

Indicador 5: Porcentaje de mujeres en las cooperativas agroalimentarias	
Definición	Se refiere al porcentaje de mujeres que existe en la base social de las Cooperativas agroalimentarias, que son figuras centrales en la vida socioeconómica de muchos pueblos de Castilla-La Mancha.
Fórmula	$\frac{\text{n.º de mujeres socias de Cooperativas agroalimentarias}}{\text{n.º total de personas socias}}$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Observatorio socioeconómico del cooperativismo agroalimentario de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	40%
Estado actual	En progreso (28,4% en 2024)
Evidencias adjuntas	https://fundacioncooperactiva.coop/observatorio-socioeconomico-del-cooperativismo-agroalimentario-de-castilla-la-mancha/
Indicador 6: Porcentaje de mujeres en los Consejos rectores de las cooperativas agroalimentarias	
Definición	Se refiere al porcentaje de mujeres que forman parte de los Consejos rectores, que son los órganos de toma de decisiones de las Cooperativas agroalimentarias.
Fórmula	$\frac{\text{n.º de mujeres en Consejos rectores}}{\text{n.º total de personas en Consejos rectores}}$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Observatorio socioeconómico del cooperativismo agroalimentario de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	20%
Estado actual	En progreso (12,4% en 2023)
Evidencias adjuntas	https://fundacioncooperactiva.coop/observatorio-socioeconomico-del-cooperativismo-agroalimentario-de-castilla-la-mancha/
Observaciones y acciones	El Estatuto de las mujeres rurales de Castilla-La Mancha da un tratamiento específico a las cooperativas agroalimentarias para fomentar que haya más mujeres que acceden a puestos de toma de decisiones (Consejos rectores). Aún existe un gran desequilibrio entre el porcentaje de mujeres socias y el porcentaje de mujeres que forman parte de los Consejos rectores. El valor meta es bajo (20%) porque está costando mucho esfuerzo aumentar este dato, para lo que se están realizando muchos esfuerzos especialmente desde 2015, cuando este porcentaje era tan solo del 7,6%. En próximas programaciones se deberá ir aumentando el valor meta hasta alcanzar al menos el 40%.
Indicador 7: Personas beneficiarias del programa SEPAP-Mejora en modalidad itinerante	
Definición	Número de personas beneficiarias del programa SEPAP-Mejora en modalidad itinerante, destinado a facilitar servicios de promoción de la autonomía personal y atención de proximidad en municipios rurales.
Fórmula	$\frac{\text{Número de personas beneficiarias del programa SEPAP-Mejora itinerante}}{\text{Número de personas beneficiarias del programa SEPAP-Mejora itinerante}}$

Tipo	Resultado
Fuente de datos	Consejería de Bienestar Social. Servicio de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Tendencia creciente de personas beneficiarias y mantenimiento de la cobertura en el medio rural.
Indicador 8: Disponibilidad de recursos de detección precoz del cáncer de mama para mujeres del medio rural	
Definición	Existencia y mantenimiento de recursos sanitarios específicos dirigidos a garantizar el acceso de las mujeres residentes en el medio rural a programas de prevención, diagnóstico precoz y atención sanitaria especializada.
Fórmula	Existencia de recursos sanitarios específicos para mujeres del medio rural (1 = Sí; 0 = No).
Tipo	Estructura / Cobertura
Fuente de datos	Consejería de Sanidad. Página institucional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100% de mantenimiento de los recursos específicos de atención sanitaria para mujeres del medio rural.

Resultados

- **Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:** Las mujeres representan el 33,4% de las personas titulares de explotaciones agrarias en Castilla-La Mancha. Se encuentran registradas 321 explotaciones agrarias de titularidad compartida. El 22,5% de las ayudas PAC concedidas en 2024 corresponden a explotaciones con titularidad femenina o con una participación femenina igual o superior al 50%. Asimismo, las mujeres representan el 33% de las personas beneficiarias de ayudas a la primera instalación de jóvenes agricultores y agricultoras. En el ámbito cooperativo, constituyen el 28,4% de la base social de las cooperativas agroalimentarias y el 12,4% de las personas integrantes de los Consejos Rectores.
- **Bienestar Social:** Mantiene recursos dirigidos a favorecer la conciliación y la permanencia en el medio rural. En el programa SEPAP-Mejora itinerante participaron 1.209 mujeres y 465 hombres en 2023; 1.284 mujeres y 498 hombres en 2024; y 1.328 mujeres y 555 hombres en 2025. Por su parte, las subvenciones dirigidas a personas cuidadoras beneficiaron a 1.215 mujeres y 547 hombres en 2023; 2.068 mujeres y 972 hombres en 2024; y 1.781 mujeres y 713 hombres en 2025.
- **Sanidad:** Con el objeto de garantizar la universalidad en el acceso al derecho a la salud de las mujeres de Castilla-La Mancha, en 2020, con el fin de facilitar la participación en pruebas diagnósticas de las mujeres que viven en el medio rural, la Consejería de Sanidad habilitó una unidad móvil para la realización de mamografías

y la puesta a disposición de transporte para las mujeres residentes en localidades distintas a las que acoge dicha unidad.

En el periodo de análisis, el Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama continúa vigente, con un presupuesto total asignado de 23 millones de euros para el periodo 2023-2028 y con el que se prevé llegar a 575.000 mujeres.

Análisis

Los datos reflejan la combinación de actuaciones dirigidas a reforzar la participación de las mujeres en el ámbito agrario y cooperativo con recursos destinados a facilitar la conciliación y el mantenimiento de la población en el medio rural. Esto se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Participación femenina en la actividad agraria:** Las mujeres representan aproximadamente una tercera parte de las personas titulares de explotaciones agrarias y de las personas beneficiarias de ayudas a la incorporación de jóvenes al sector agrario.
- **Consolidación de la titularidad compartida:** Se mantienen registradas 321 explotaciones agrarias bajo la figura de titularidad compartida, instrumento específico para el reconocimiento de la participación de las mujeres en las explotaciones familiares.
- **Participación en ayudas agrarias:** Una parte de las ayudas de la Política Agraria Común se dirige a explotaciones con presencia femenina en la titularidad o en la gestión.
- **Participación en el cooperativismo agroalimentario:** La presencia de mujeres es superior en la base social de las cooperativas que en sus órganos de gobierno y representación.
- **Mantenimiento de recursos de conciliación y atención de proximidad:** El programa SEPAP-Mejora itinerante presta atención continuada en municipios rurales durante todo el periodo analizado. Los servicios itinerantes y las subvenciones a personas cuidadoras son medidas que promueven servicios en municipios pequeños, permitiendo que las mujeres rurales no tengan que abandonar su proyecto vital o laboral para asumir el cuidado de familiares.
- **Apoyo a personas cuidadoras:** Las ayudas destinadas a personas cuidadoras registran una participación mayoritaria de mujeres en los tres ejercicios evaluados.
- **Refuerzo de la atención social en el medio rural:** Los programas impulsados por la Consejería de Bienestar Social continúan proporcionando recursos de apoyo a personas cuidadoras y servicios de proximidad dirigidos a favorecer la permanencia en el territorio.

Conclusión

El artículo 24 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse el desarrollo de programas, ayudas y actuaciones orientadas a favorecer la participación económica, social y asociativa de las mujeres rurales, así como su acceso al empleo, al emprendimiento y a los recursos públicos. No obstante, persisten desafíos vinculados al envejecimiento, la despoblación y la permanencia de brechas de género en determinados ámbitos del medio rural que requieren mantener el esfuerzo institucional realizado.

Art. 25. Mujeres jóvenes

El artículo 25 de la Ley 12/2010 establece el compromiso de promover la **igualdad de oportunidades de las mujeres jóvenes**, favoreciendo su acceso a la formación, el empleo, el autoempleo y los recursos públicos de inserción sociolaboral. La evaluación de este artículo se realiza a través de la participación de mujeres jóvenes en los programas impulsados en estos ámbitos, como indicador de su acceso efectivo a recursos públicos orientados a mejorar su empleabilidad, cualificación y autonomía económica.

Indicador: Participación de mujeres jóvenes en programas de inserción sociolaboral

Definición	Peso relativo de las mujeres jóvenes (≤ 30 años) en los programas públicos de formación, empleo y autoempleo respecto al total de personas jóvenes participantes.
Fórmula	$(\text{Mujeres jóvenes beneficiarias} / \text{Total de jóvenes participantes}) \times 100$ (Desagregado por tipo de programa: formación, empleo y autoempleo)
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	$\geq 50\%$ o proporcional a la población destinataria

Resultados

- **Programas de formación:** La participación de mujeres jóvenes se sitúa entre el 43,5% y el 46%, manteniéndose próxima a los valores de equilibrio, aunque ligeramente inferior al 50%.
- **Programas de empleo y contratación:** Las mujeres representan la mayoría de personas beneficiarias, con porcentajes del 57,1% (2023), 56% (2024) y 53,4% (2025).
- **Programas de autoempleo:** La participación femenina se sitúa por debajo del 50%, descendiendo del 45,1% en 2023 al 39,2% en 2025.
- **Actuaciones complementarias:** Se mantienen diversas líneas de actuación dirigidas a la inserción laboral juvenil, entre ellas programas como Mi Primer Empleo, Decreto Joven, Investigo, Horizonte Empleo, Apoyo Activo al Empleo y los Planes de Empleo.

- **Apoyo al emprendimiento juvenil:** Existen medidas específicas dirigidas al inicio y consolidación del trabajo autónomo joven, gestionadas por la Dirección General competente.

Análisis

El análisis evidencia un **patrón diferenciado en la participación de las mujeres jóvenes según el tipo de programa**, que refleja tanto avances en el acceso a recursos como persistencias de desigualdad en determinados ámbitos.

Por un lado, la participación de las mujeres jóvenes en los programas de empleo y contratación es **mayoritaria**, lo que indica un buen nivel de acceso a los recursos públicos destinados a la inserción laboral. Este resultado puede interpretarse como un avance en términos de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público y a las medidas de apoyo a la contratación.

En el ámbito de la formación, la participación femenina se mantiene en niveles próximos al equilibrio, lo que evidencia un **acceso relativamente igualitario a los procesos de cualificación profesional**, si bien todavía ligeramente por debajo de la paridad.

Sin embargo, la menor presencia de mujeres jóvenes en los programas de autoempleo revela una **brecha significativa en el acceso al emprendimiento**, que se ha intensificado durante el periodo analizado. Esta tendencia sugiere la existencia de barreras específicas para las mujeres jóvenes en el ámbito del trabajo autónomo, relacionadas con factores como el acceso a financiación, la asunción de riesgos o la persistencia de roles de género en la actividad económica.

Por otra parte, la diversidad y continuidad de los programas de inserción sociolaboral refleja un **esfuerzo institucional sostenido** para favorecer la empleabilidad juvenil, incorporando múltiples vías de acceso (formación, empleo, experiencia profesional y emprendimiento). No obstante, los resultados muestran que este despliegue no tiene un impacto homogéneo en todos los ámbitos, especialmente en el caso del autoempleo.

En conjunto, el análisis pone de manifiesto que, aunque las mujeres jóvenes acceden de forma significativa a los programas públicos, persisten **desigualdades en función del tipo de itinerario laboral**, lo que evidencia la necesidad de reforzar específicamente las políticas dirigidas a fomentar el emprendimiento femenino joven.

Conclusión

El artículo 25 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatar una participación equilibrada o mayoritaria de las mujeres jóvenes en los programas de formación y empleo, si bien persiste una menor presencia en el ámbito del autoempleo, lo que requiere reforzar las medidas orientadas a promover el emprendimiento femenino juvenil.

Art. 26. Mujeres mayores

El artículo 26 de la Ley 12/2010 establece la obligación de garantizar a las mujeres mayores el acceso a recursos, prestaciones y servicios que favorezcan su autonomía personal, bienestar y calidad de vida, prestando especial atención a aquellas situaciones de vulnerabilidad económica, social o derivadas de la violencia de género. La participación de las mujeres mayores en las prestaciones económicas y recursos específicos de protección constituye un indicador relevante para valorar el grado de cobertura y atención prestada a este colectivo.

Indicador: Acceso de mujeres mayores a prestaciones y servicios con enfoque de género

Definición	Cobertura de prestaciones económicas y recursos específicos dirigidos a mujeres mayores
Fórmula	$(\text{Usuarías mayores con acceso} / \text{Población objetivo}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Consejería de Bienestar Social; registros de prestaciones y recursos para personas mayores
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	$\geq 90\%$ en los recursos y prestaciones previstos

Resultados

- **Ayudas de Emergencia Social (AES):** Durante el periodo analizado fueron beneficiarias 306 mujeres y 170 hombres en 2023; 369 mujeres y 203 hombres en 2024; y 302 mujeres y 196 hombres en 2025.
- **Complementos de Pensiones No Contributivas (CAPNC):** Las mujeres beneficiarias ascendieron a 395 frente a 198 hombres en 2023; 393 frente a 211 en 2024; y 435 frente a 229 en 2025.
- **Prestaciones económicas para personas mayores:** Durante el periodo 2023-2025 fueron beneficiarias de las Ayudas de Emergencia Social y de los Complementos de Pensiones No Contributivas un total de 3.407 personas, de las cuales el 64,6% fueron mujeres.
- **Acceso prioritario a plazas residenciales públicas:** En 2025 se formalizó un procedimiento específico para garantizar el acceso prioritario a plazas residenciales públicas para mujeres mayores víctimas de violencia de género.
- **Aplicación previa de criterios de prioridad:** Con anterioridad a la formalización del procedimiento, las Delegaciones Provinciales ya venían aplicando criterios de prioridad en el acceso a plazas residenciales públicas para mujeres mayores víctimas de violencia de género.
- **Programas de envejecimiento activo:** En 2023 participaron 33.503 personas en las actuaciones subvencionadas desarrolladas en el marco de la Estrategia de Envejecimiento Activo para la conservación y desarrollo de la autonomía personal, de las cuales 21.754 fueron mujeres (64,9%) y 11.749 hombres (35,1%). En 2024

participaron 31.075 personas, correspondiendo 21.190 (68,2%) a mujeres y 9.886 (31,8%) a hombres. Los datos ponen de manifiesto una participación mayoritaria de las mujeres en estos programas, representando en ambos ejercicios cerca de dos tercios del total de personas participantes.

Análisis

Los datos correspondientes al artículo 26 muestran la continuidad de los mecanismos de protección económica, atención social y promoción de la autonomía dirigidos a las personas mayores, con una participación mayoritaria de mujeres en las prestaciones y recursos analizados. Esto se refleja por:

- **Participación mayoritaria de mujeres en las prestaciones económicas:** Tanto las Ayudas de Emergencia Social como los Complementos de Pensiones No Contributivas registran un número de beneficiarias superior al de beneficiarios durante todo el periodo analizado.
- **Presencia predominante de mujeres entre las personas beneficiarias:** El 64,6% de las personas beneficiarias de las prestaciones económicas analizadas durante el periodo 2023-2025 son mujeres.
- **Mantenimiento de los mecanismos de apoyo económico:** Las prestaciones dirigidas a personas mayores en situación de vulnerabilidad permanecen activas durante todo el periodo evaluado.
- **Formalización de mecanismos específicos de protección:** En 2025 se establece un procedimiento específico para garantizar el acceso prioritario a recursos residenciales públicos para mujeres mayores víctimas de violencia de género.
- **Continuidad de criterios de prioridad residencial:** La formalización del procedimiento consolida prácticas que ya venían aplicándose por parte de las Delegaciones Provinciales.

Conclusión

El artículo 26 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al evidenciarse la existencia de recursos, programas y actuaciones dirigidos a promover la autonomía, participación social, bienestar y calidad de vida de las mujeres mayores. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la prevención de situaciones de soledad no deseada, vulnerabilidad y exclusión social que afectan de forma específica a este colectivo.

Art. 27. Mujeres viudas

El artículo 27 de la Ley 12/2010 establece la obligación de prestar atención a las mujeres viudas mediante recursos y prestaciones orientados a paliar situaciones de vulnerabilidad económica y social derivadas de la pérdida de la persona cónyuge o conviviente. En este ámbito, las ayudas destinadas al mantenimiento de las condiciones básicas de vida

constituyen uno de los principales instrumentos de apoyo económico para mujeres en situación de vulnerabilidad.

Indicador: Atención a mujeres viudas en situación de vulnerabilidad mediante prestaciones económicas

Definición	Tramitación y acceso a prestaciones dirigidas a mujeres viudas en situación de vulnerabilidad económica
Fórmula	$(\text{mujeres beneficiarias} / \text{total beneficiarias}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Viceconsejería de Servicios y Prestaciones Sociales
Periodicidad	Anual

Resultados

- **Ayudas para el mantenimiento de las condiciones básicas de vida:** En 2023 fueron beneficiarias 483 mujeres y 31 hombres, representando las mujeres el 94% del total de personas beneficiarias. En 2024 fueron beneficiarias 256 mujeres y 26 hombres (90,8%) y en 2025, 210 mujeres y 25 hombres (89%).
- **Personas beneficiarias durante el periodo 2023-2025:** Un total de 1.031 personas recibieron estas ayudas, de las cuales el 92% fueron mujeres.

Análisis

Los datos correspondientes al artículo 27 muestran la elevada presencia de mujeres entre las personas beneficiarias de las ayudas destinadas al mantenimiento de las condiciones básicas de vida durante todo el periodo analizado. Ello se refleja en:

- **Continuidad de las ayudas económicas:** Durante los tres ejercicios analizados se mantienen las prestaciones dirigidas al mantenimiento de las condiciones básicas de vida para personas en situación de vulnerabilidad económica. Dada la tendencia descendente en el número de solicitudes gestionadas, se recomienda realizar un análisis cualitativo para verificar si las necesidades de las mujeres viudas están siendo cubiertas por otras prestaciones o recursos sociales.
- **Necesidad de reforzar los sistemas de seguimiento:** La información disponible señala la conveniencia de continuar avanzando en el seguimiento de la situación socioeconómica de las mujeres viudas, la recogida de información desagregada y la coordinación entre prestaciones económicas y recursos de atención social.

Conclusión

El artículo 27 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatar la existencia y mantenimiento de prestaciones económicas dirigidas a garantizar las condiciones básicas de vida de personas en situación de vulnerabilidad económica, de las que las mujeres constituyen la inmensa mayoría de las personas beneficiarias durante todo el periodo analizado. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el seguimiento específico de la situación de las mujeres viudas, la disponibilidad de información desagregada que permita evaluar con

mayor precisión el alcance de las medidas dirigidas a este colectivo y el análisis de la reducción progresiva del volumen de ayudas concedidas durante los últimos años.

Art. 28. Mujeres con discapacidad

El artículo 28 de la Ley 12/2010 establece el compromiso de garantizar a las mujeres con discapacidad el acceso efectivo a la información, la educación, la formación, el empleo, la participación social y los recursos públicos en condiciones de igualdad, incorporando medidas de accesibilidad universal, ajustes razonables y actuaciones específicas dirigidas a prevenir situaciones de discriminación múltiple. La existencia de recursos accesibles, programas adaptados y actuaciones orientadas a favorecer la inclusión social y laboral constituye un elemento fundamental para valorar el grado de aplicación de este derecho.

Indicador: Acceso de mujeres con discapacidad a recursos socio-laborales

Definición	Recursos que fomentan la autonomía y la participación de mujeres con discapacidad a recursos socio-laborales
Fórmula	$(n.^{\circ} \text{ de mujeres con discapacidad participantes} / \text{total de participantes con discapacidad}) \times 100$
Tipo	Estructura / Resultados/
Fuente de datos	Consejería de Bienestar Social; Dirección General de Discapacidad Consejería de Economía, Empresas y Empleo: Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral; y Dirección General de Empleo
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100%

Resultados

- El cumplimiento del indicador se articula a través varios recursos: **los Centros Ocupacionales y los Servicios de Capacitación**, diseñados para neutralizar las discriminaciones que, por razón de sexo, discapacidad o edad entre otras, **mediante formación adaptada y competencias digitales**. Los datos del trienio muestran un crecimiento sostenido en la participación de las mujeres en estos recursos, evidenciando una gestión orientada a la inclusión efectiva. Así el número de mujeres beneficiarias ha pasado de 1.072 en el año 2023 a 1.404 en el año 2025, por otro lado, el aumento total de **332 nuevas usuarias** en el bienio 2024-2025 acredita que las medidas de accesibilidad van avanzando de manera progresiva hacia el fomento de la inclusión sociolaboral.
- Participación en recursos de autonomía e inclusión sociolaboral:** Durante el periodo 2023-2025 aumentó la participación de las mujeres en los Centros Ocupacionales y Servicios de Capacitación, pasando de 1.072 usuarias en 2023 a 1.404 en 2025 (+31,0%), mientras que la participación masculina pasó de 1.478 a 1.836 usuarios (+24,2%). Aunque los hombres continúan siendo mayoría en términos absolutos, el crecimiento de la participación femenina fue superior durante el periodo analizado.

- **Participación en recursos de acceso al empleo:** La presencia de mujeres con discapacidad muestra comportamientos diferenciados según el tipo de recurso. En los programas de formación para el empleo, las mujeres incrementaron progresivamente su participación, pasando del 47,9% en 2023 al 53,7% en 2024 y al 56,3% en 2025, situándose por encima del 50% en los dos últimos ejercicios. En cambio, en los programas de empleo y ayudas a la contratación la participación femenina se mantuvo estable, con un 46,2% en 2023, un 43,1% en 2024 y un 44,6% en 2025. Del mismo modo, en los Centros Especiales de Empleo las mujeres representaron el 40,1% de las personas contratadas en 2023, el 39,6% en 2024 y el 40,1% en 2025, manteniéndose por debajo de la representación masculina durante todo el periodo analizado.
- **Recursos de apoyo al empleo:** Durante el periodo evaluado continuó el desarrollo del marco normativo y de los recursos específicos dirigidos a favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad, mediante programas de formación, programas de empleo, ayudas a la contratación y Centros Especiales de Empleo, reforzando las oportunidades de inclusión laboral de las mujeres con discapacidad.

Análisis

Los resultados anteriores muestran la consolidación de recursos específicos dirigidos a favorecer la autonomía personal, la formación, la inclusión sociolaboral y el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, ya que se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Consolidación del modelo de inclusión:** La continuidad de los recursos especializados refleja el compromiso institucional con el mantenimiento de una red de apoyo estable que favorece la autonomía personal, la formación y el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- **Áreas de mejora:** Resulta conveniente continuar avanzando en la evaluación del impacto de estas actuaciones sobre la inserción laboral y la autonomía personal, incorporando indicadores que permitan analizar los resultados desde una perspectiva de género e interseccional.
- **Accesibilidad y adaptación de recursos:** La existencia de recursos específicos, formación adaptada y medidas de apoyo evidencia la incorporación de actuaciones orientadas a favorecer la accesibilidad y la participación de las personas con discapacidad.

Conclusión

El artículo 28 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia y mantenimiento de recursos, programas y actuaciones dirigidos a favorecer la autonomía personal, la formación, la inclusión sociolaboral y el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, incorporando medidas de accesibilidad y apoyos específicos. Asimismo, se observa una evolución positiva de la

participación femenina en los recursos de capacitación y en los programas de formación para el empleo. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el incremento de la presencia de las mujeres en los programas de empleo y en los Centros Especiales de Empleo, así como con el fortalecimiento de los sistemas de seguimiento que permitan evaluar de forma más precisa el impacto de las medidas de accesibilidad y la prevención de situaciones de discriminación múltiple que afectan a este colectivo.

Art. 29. Mujeres inmigrantes¹⁰

El artículo 29 de la Ley 12/2010 garantiza el **acceso de las mujeres migrantes a la información sobre sus derechos y a los recursos públicos disponibles**, estableciendo la mediación intercultural, la interpretación lingüística y las actuaciones de acompañamiento como instrumentos para favorecer la igualdad efectiva en el acceso a los servicios públicos. La existencia de servicios de interpretación, mediación cultural y recursos específicos de atención constituye un elemento esencial para garantizar la accesibilidad de las mujeres migrantes a los sistemas de protección social, salud y atención frente a situaciones de vulnerabilidad.

Indicador 1: Disponibilidad de servicios de interpretación lingüística en el ámbito de servicios sociales

Definición	Existencia de servicios de interpretación lingüística destinados a facilitar la comunicación entre la Administración y las personas migrantes en el ámbito de los servicios sociales.
Fórmula	Identificación y verificación de la existencia, vigencia y características del servicio de interpretación lingüística destinado a facilitar la comunicación entre la Administración y las personas migrantes.
Tipo	Estructura
Fuente de datos	Consejería de Bienestar Social: UIG y Servicio de Contratación e Infraestructuras,
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Mantenimiento del servicio durante todo el periodo evaluado

Indicador 2: Desarrollo de actuaciones de accesibilidad sanitaria dirigidas a las personas migrantes

Definición	Existencia de planes, recursos y actuaciones orientadas a facilitar el acceso de las personas migrantes al sistema sanitario.
-------------------	---

¹⁰ Nota: Onu Mujeres utiliza el término "mujeres migrantes". Esta orientación se alinea con directrices de la OIM (Organización Internacional para las Migraciones). Texto original de la Ley "mujeres inmigrantes". Según La **FundéuRAE** (Fundación del Español Urgente, vinculada a la Real Academia Española) se recomienda utilizar "**migrante**" como término general e inclusivo, en lugar de "inmigrante", que se centra en la perspectiva del país de llegada. Según su recomendación, *migrante* engloba tanto a quienes abandonan su lugar de origen (*emigrantes*) como a quienes llegan a un nuevo destino (*inmigrantes*), promoviendo un lenguaje más neutro y amplio.

Fórmula	Identificación y análisis de las actuaciones desarrolladas para garantizar el acceso a la información sobre derechos y recursos sanitarios dirigidos a la población migrante, con especial atención a las mujeres migrantes.
Tipo	Proceso / Estructura
Fuente de datos	Consejería de Sanidad
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Mantenimiento y mejora continua de los recursos de accesibilidad sanitaria
Indicador 3: Desarrollo de actuaciones de mediación cultural en el ámbito sanitario.	
Definición	Desarrollo de actuaciones de mediación cultural y de herramientas del sistema sanitario que incorporan la atención específica a mujeres migrantes, especialmente en contextos de vulnerabilidad.
Fórmula	Identificación y descripción de los programas de mediación cultural, convenios de colaboración, protocolos, guías, documentos clínicos y acciones formativas que incorporan la atención a mujeres migrantes en el ámbito sanitario.
Tipo	Proceso / Estructura
Fuente de datos	SESCAM
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Mantenimiento y consolidación de los recursos de mediación cultural e inclusión de la perspectiva de género y migración en los instrumentos del sistema sanitario.

Resultados

- **Servicio de interpretación lingüística:** La barrera idiomática constituye uno de los principales obstáculos para el ejercicio efectivo de derechos y el acceso a servicios básicos (salud, servicios sociales, protección jurídica). Para neutralizar esta desventaja, la Consejería de Bienestar Social dispone del Servicio de Interpretación Lingüística Telefónica, una herramienta transversal diseñada para garantizar una comunicación efectiva y bidireccional entre la Administración y las personas migrantes. La gestión administrativa del contrato refleja una planificación orientada a la sostenibilidad del recurso. Dispone del Servicio de Interpretación Lingüística Telefónica como herramienta destinada a garantizar la comunicación entre la Administración y las personas migrantes. El servicio fue formalizado en abril de 2021, con un periodo de ejecución inicial del 1 de mayo de 2021 al 30 de abril de 2023. En coherencia con la necesidad de mantener esta red de apoyo, con fecha 13 de marzo de 2023 se tramitó una prórroga que extiende la prestación del servicio hasta el 30 de abril de 2025. Este recurso facilita el acceso a la información, recursos y prestaciones públicas en condiciones de igualdad.
- **Accesibilidad sanitaria para personas migrantes:** El Plan de Humanización de la Asistencia Sanitaria de Castilla-La Mancha 2019-2025 incluye a las personas migrantes como colectivo prioritario dentro de su línea de atención a personas especialmente protegidas, lo que establece un marco general que favorece el acceso a la información sobre derechos y recursos sanitarios, incluyendo a las mujeres

migrantes. Asimismo, destacan medidas como la recuperación en 2020 del servicio de interpretación telefónica y traducción multilingüe, así como el impulso de programas de interpretación intercultural para mejorar el acceso a la información clínica, la comprensión de diagnósticos y el seguimiento de tratamientos por parte de la población migrante. En 2024 se publica la *Guía de atención a personas migrantes: mediación sanitaria e intercultural*, que incorpora referencias específicas a la situación de las mujeres migrantes como colectivo en mayor situación de vulnerabilidad en el acceso a los recursos sanitarios. Por último, el desarrollo del procedimiento para el reconocimiento del derecho a la atención sanitaria de personas extranjeras sin residencia legal —aunque pendiente de desarrollo final— contempla actuaciones relevantes como la atención durante el embarazo, parto y postparto.

- **Mediación cultural y atención a mujeres migrantes:** El SESCAM desarrolla un Programa de mediación cultural en el ámbito sanitario a través de 6 convenios de colaboración en 5 Gerencias del SESCAM (Albacete, Guadalajara, Hellín, Puertollano y Toledo), en el marco del Plan de Humanización de la Asistencia Sanitaria y en cooperación con entidades del Tercer Sector. Este programa facilita la atención sanitaria mediante servicios de traducción e interpretación lingüística. Igualmente, se observa la incorporación de la atención a mujeres migrantes como colectivo en situación de especial vulnerabilidad en diversos instrumentos sanitarios, incluyendo 3 protocolos y 1 guía de actuación frente a la violencia contra las mujeres, violencia sexual y sumisión química, así como en los correspondientes partes de lesiones de dichos protocolos y guías. Por último, esta perspectiva se refuerza mediante actuaciones de seguimiento estratégico y el desarrollo de acciones formativas específicas dirigidas a profesionales del ámbito sanitario sobre atención a mujeres y niñas migrantes en contextos de vulnerabilidad.

Análisis

El análisis del artículo 29 pone de manifiesto que la implementación de las medidas dirigidas a las mujeres migrantes se ha orientado, principalmente, a garantizar condiciones básicas de accesibilidad a los servicios públicos, con especial énfasis en la superación de barreras lingüísticas y en la adaptación de la atención en contextos de vulnerabilidad. En este sentido, la disponibilidad y continuidad de los servicios de interpretación lingüística, tanto en el ámbito de Bienestar Social como en el sanitario, constituye un elemento estructural clave que ha permitido avanzar en el acceso a la información, los recursos y las prestaciones públicas en condiciones de mayor igualdad. No obstante, para transitar hacia una gestión basada en evidencias, se identifica la necesidad de implementar un **sistema de registro y trazabilidad** que permita desagregar por sexo las consultas. Este avance es fundamental para conocer el perfil de las personas usuarias y realizar una **caracterización cualitativa de la demanda**.

Asimismo, se observa un avance en la consolidación de instrumentos organizativos y metodológicos orientados a mejorar la atención a la población migrante, particularmente en el ámbito sanitario. El desarrollo de programas de mediación intercultural, junto con la incorporación de este colectivo como grupo prioritario en los marcos de planificación, refleja una progresiva institucionalización de respuestas dirigidas a facilitar el acceso efectivo a los servicios. Sin embargo, estas actuaciones mantienen en gran medida un carácter generalista, en el que la atención específica a mujeres migrantes se integra de forma paulatina, pero aún no plenamente sistemática en todos los ámbitos de intervención.

Por otro lado, destaca la incorporación de la perspectiva de vulnerabilidad de las mujeres migrantes en instrumentos clave, especialmente en el ámbito de la atención frente a las violencias. La inclusión de referencias específicas en protocolos, guías, partes de lesiones y acciones formativas evidencia un avance hacia enfoques más integrados e interseccionales. No obstante, este desarrollo se concentra en determinados sectores, principalmente el sanitario, lo que apunta a la necesidad de reforzar su extensión al conjunto de políticas públicas para garantizar una respuesta más homogénea. En conjunto, el grado de desarrollo observado muestra una base sólida en términos de recursos e instrumentos, si bien aún persisten márgenes de mejora en su sistematización, seguimiento y transversalización.

Conclusión

El artículo 29 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia y continuidad de servicios de interpretación lingüística, programas de mediación intercultural, instrumentos sanitarios específicos y recursos dirigidos a facilitar el acceso de las mujeres migrantes a la información, los recursos públicos y la atención sanitaria en condiciones de mayor igualdad; no obstante, se identifican márgenes de mejora en la sistematización de la perspectiva de género y migración, así como en el desarrollo de sistemas de información que permitan evaluar su alcance e impacto y reforzar una aplicación más homogénea en el conjunto de las políticas públicas.

Art. 30. Mujeres prostituidas¹¹

El artículo 30 de la Ley 12/2010, en consonancia con lo previsto en la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, reconoce los derechos de las mujeres en situación de prostitución y de las víctimas de trata con fines de explotación sexual, estableciendo la obligación de desarrollar medidas de protección integral, atención especializada, acompañamiento social y coordinación institucional que favorezcan su recuperación, autonomía y acceso efectivo a derechos. La aplicación de este artículo requiere la existencia de recursos específicos de atención, actuaciones de inclusión

¹¹ Nota: para la futura actualización de la norma, en vez de mujeres “prostituidas” tener en cuenta el cambio del concepto a “mujeres en situación de prostitución”, ya que esta actualización está acorde según el contexto social y semántico relacionado con las personas en situación de prostitución (alineadas con la Directiva 2024/1712).

social, programas sanitarios especializados y mecanismos de coordinación que permitan ofrecer una respuesta integral a mujeres que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad.

Indicador 1: Desarrollo de actuaciones institucionales de coordinación y planificación.

Definición	Existencia de estructuras, mecanismos de coordinación y herramientas de planificación dirigidas a la lucha contra la trata y la atención a mujeres en situación de prostitución.
Fórmula	Identificación y análisis de órganos de coordinación, grupos de trabajo, marcos estratégicos y mecanismos interinstitucionales dirigidos a la prevención, protección y atención.
Tipo	Estructura / Proceso
Fuente de datos	Nota de prensa sobre la Mesa Regional contra la Trata con Fines de Explotación Sexual ¹² / Información técnica suministrada por el Servicio de Planificación y gestión de la atención social y Servicio de Cooperación Internacional para el desarrollo, tras el requerimiento formulado por la Unidad de Igualdad de Género (UIG) mediante canales electrónicos.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Mantenimiento y fortalecimiento de los recursos de inclusión social y coordinación institucional

Indicador 2: Desarrollo de actuaciones de atención, acompañamiento e inclusión social.

Definición	Implementación de programas, proyectos e intervenciones dirigidos a la atención integral, acompañamiento e inclusión social de mujeres en situación de prostitución o trata.
Fórmula	Identificación y análisis de proyectos financiados, itinerarios de inclusión, actuaciones de acompañamiento y volumen de población beneficiaria.
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Información técnica suministrada por el Servicio de Planificación y gestión de la atención social y Servicio de Cooperación Internacional para el desarrollo, tras el requerimiento formulado por la Unidad de Igualdad de Género (UIG) mediante canales electrónicos.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Consolidación de la atención específica en la planificación sanitaria regional

Indicador 3: Desarrollo de actuaciones sanitarias específicas y enfoque de vulnerabilidad.

Definición	Desarrollo de programas, protocolos, servicios y actuaciones del sistema sanitario dirigidos a la atención específica de mujeres en situación de prostitución o víctimas de trata.
Fórmula	Identificación y análisis de programas sanitarios, protocolos, guías, servicios especializados, acciones formativas y procedimientos de atención que incorporan la atención a este colectivo.
Tipo	Resultado / Proceso
Fuente de datos	Consejería Sanidad - SESCOAM
Periodicidad	Anual

¹² [El Gobierno de Castilla-La Mancha trabaja en una estrategia regional coordinada contra la trata con fines de explotación sexual Gobierno de Castilla-La Mancha](#)

Resultados

- **Coordinación institucional frente a la trata y la explotación sexual:** Se constata el avance en la estructuración de mecanismos de coordinación institucional en materia de trata y explotación sexual, destacando la constitución formal en septiembre de 2025 de la Mesa Regional contra la Trata con Fines de Explotación Sexual. Este órgano interconsejerías integra a distintos organismos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y tiene como finalidad coordinar la prevención, sensibilización y respuesta frente a la trata, facilitando una actuación conjunta y cohesionada. Asimismo, se ha impulsado la creación de espacios de trabajo técnico, como el Grupo de Trabajo Multidisciplinar¹³ para la elaboración del Protocolo de Actuación Sanitaria y Social para personas en situación de prostitución, lo que refleja un avance en la planificación coordinada y en la construcción de respuestas integrales alineadas con el marco normativo europeo.
- **Actuaciones de inclusión social:** Se observa el desarrollo continuado de actuaciones dirigidas a la inclusión social de mujeres en situación de prostitución o víctimas de trata, a través de la financiación desde la Consejería de Bienestar Social de proyectos impulsados por entidades del Tercer Sector y corporaciones locales. Estas iniciativas han permitido implementar itinerarios de acompañamiento y procesos de inserción social adaptados a las necesidades del colectivo. Así, durante el periodo analizado, un total de 22.600 mujeres han sido beneficiarias de estos proyectos, lo que evidencia una cobertura significativa de las actuaciones desarrolladas. No obstante, los sistemas de información disponibles no permiten desagregar estos datos por tipología de intervención, lo que limita la posibilidad de realizar un análisis más detallado sobre el alcance específico de las actuaciones en materia de trata, explotación sexual o prostitución.
- **Atención sanitaria especializada:** En el ámbito sanitario, se constata el desarrollo de múltiples actuaciones dirigidas a la atención específica de mujeres en situación de prostitución o víctimas de trata, integradas en los marcos de planificación y actuación del sistema sanitario. Entre ellas destacan los programas impulsados por la Unidad de Salud Sexual (SESCAM), orientados a la promoción de la salud sexual y reproductiva, la prevención y diagnóstico precoz de infecciones de transmisión sexual, así como el acompañamiento en el acceso y utilización de los servicios sanitarios. Asimismo, se observa la implantación de instrumentos técnicos específicos, incluyendo protocolos, guías de actuación y partes de lesiones en materia de violencia contra las mujeres, que incorporan a este colectivo como grupo en situación de especial vulnerabilidad. Este enfoque se complementa con el desarrollo de acciones formativas dirigidas a profesionales para mejorar la identificación y atención de estas situaciones, así como

¹³ Integrado por personal experto y sanitario del SESCAM, junto con su Igualdad de Género, además de representantes de Consejerías de Igualdad y Sanidad, así como del Tercer Sector.

con la participación activa del SESCOG en estructuras de coordinación como la Mesa Regional contra la Trata.

- **Atención a mujeres con adicciones en situación de vulnerabilidad:** De forma adicional, el Plan Regional de Adicciones de Castilla-La Mancha 2022-2025 incorpora actuaciones específicas dirigidas a mujeres con adicciones, priorizando la atención a aquellas en situación de prostitución o afectadas por violencia de género o abusos sexuales. Este instrumento refuerza la intervención desde un enfoque de doble vulnerabilidad —salud mental y/o adicciones asociadas a situaciones de violencia y explotación— favoreciendo una atención más integral y especializada.

Análisis

El desarrollo del artículo 30 evidencia un avance hacia una respuesta institucional más coordinada e integrada frente a la trata y la explotación sexual. La consolidación de mecanismos interinstitucionales, como la Mesa Regional contra la Trata, refleja una mejora en la gobernanza y en la capacidad de articular actuaciones conjuntas.

Desde el punto de vista operativo, se constata una red de intervención activa, sustentada en la colaboración con el Tercer Sector, que ha permitido una cobertura significativa en términos de inclusión y acompañamiento. No obstante, la limitada desagregación de los datos dificulta evaluar el grado de especialización de las actuaciones según las distintas realidades del fenómeno.

En el ámbito sanitario, se observa una incorporación progresiva de estas situaciones en los instrumentos de atención, especialmente desde un enfoque de vulnerabilidad y, de forma creciente, de doble vulnerabilidad. Sin embargo, persisten márgenes de mejora en la sistematización y evaluación de estas actuaciones para garantizar su aplicación homogénea.

En conjunto, se constata una base sólida en términos de coordinación y capacidad de intervención, si bien resulta necesario reforzar los sistemas de información y avanzar hacia un enfoque más integrado y evaluable.

Conclusión

El artículo 30 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatar la existencia de mecanismos de coordinación interinstitucional, actuaciones de inclusión social y recursos de atención sanitaria dirigidos a mujeres en situación de prostitución y víctimas de trata con fines de explotación sexual, en línea con el enfoque de protección integral previsto en la normativa vigente. No obstante, se identifican áreas de mejora relacionadas con la disponibilidad de información más detallada y sistematizada, así como con la necesidad de reforzar la integración y homogeneidad de las actuaciones para dar una respuesta más ajustada a la diversidad de situaciones que presenta este colectivo, orientadas a su recuperación, autonomía personal e inclusión social efectiva.

TÍTULO II. Medidas activas (Arts. 31-52)

CAPÍTULO I: Igualdad de trato y oportunidades en la educación

Art. 31. Educación no universitaria

El artículo 31 de la Ley 12/2010 impulsa la incorporación de la coeducación y de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sistema educativo no universitario de Castilla-La Mancha, promoviendo la implantación de instrumentos de convivencia, prevención de la violencia y educación en igualdad en los centros educativos. La existencia de planes específicos de igualdad y convivencia, junto con estructuras responsables de su desarrollo y seguimiento, constituye el principal mecanismo para verificar la aplicación efectiva de este mandato.

Indicador: Implantación y desarrollo de los Planes de Igualdad y Convivencia en los centros educativos

Definición	Grado de implantación y desarrollo de los Planes de Igualdad y Convivencia y de las estructuras organizativas asociadas en los centros educativos no universitarios de Castilla-La Mancha.
Fórmula	Identificación y análisis de la implantación de los Planes de Igualdad y Convivencia, así como de las actuaciones, funciones y estructuras organizativas vinculadas a su desarrollo (coordinación de bienestar y protección, acciones formativas y medidas de convivencia e igualdad) en los centros educativos.
Tipo	Proceso / Estructura
Fuente de datos	Consejería de Educación, Cultura y Deportes; normativa de organización y funcionamiento de centros educativos
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100% implantación como desarrollo efectivo de la norma.

Resultados

La información disponible permite constatar, desde una perspectiva cualitativa, la implantación generalizada de los Planes de Igualdad y Convivencia en los centros educativos no universitarios de Castilla-La Mancha, en cumplimiento de la normativa autonómica¹⁴ que regula su obligatoriedad. Estos planes constituyen el principal instrumento para integrar la igualdad y la convivencia en la organización y funcionamiento de los centros. Asimismo, en dichos planes se desarrollan actuaciones orientadas a la promoción de la igualdad, la prevención de la violencia, la mejora de la convivencia escolar y la incorporación de la perspectiva de género en el entorno educativo. Este despliegue se

¹⁴ **Orden 121/2022, de 14 de junio**, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Infantil y Primaria en Castilla-La Mancha.

Orden 118/2022, de 14 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional en Castilla-La Mancha.

refuerza con la implantación de la figura de la persona coordinadora de bienestar y protección en todos los centros, que asume funciones clave en la detección de situaciones de vulnerabilidad, la prevención de la violencia y el seguimiento de las medidas adoptadas. De forma complementaria, se han desarrollado acciones formativas dirigidas al personal docente y a estas figuras de coordinación, contribuyendo a fortalecer sus capacidades técnicas en materia de igualdad y convivencia.

No obstante, el carácter cualitativo de la información disponible no permite cuantificar el grado de implantación efectiva ni el nivel de desarrollo real de estos planes en los centros educativos. En este sentido, se identifica la necesidad de avanzar en la implementación de sistemas de información que permitan registrar de forma sistemática los centros que disponen de Planes de Igualdad y Convivencia, así como evaluar el impacto de las actuaciones desarrolladas en la mejora de la convivencia escolar, la prevención de la violencia y la igualdad efectiva entre niñas y niños en el ámbito educativo no universitario.

Análisis

El desarrollo del artículo 31 evidencia una implantación estructural de los instrumentos de igualdad y convivencia en el sistema educativo no universitario, sustentada en un marco normativo que establece su obligatoriedad y favorece su integración en la organización de los centros. Este hecho asegura una cobertura generalizada de los Planes de Igualdad y Convivencia, si bien su valor evaluativo se desplaza desde la existencia formal hacia el grado de desarrollo efectivo de las actuaciones que incorporan.

En este sentido, los resultados muestran un avance en la institucionalización de la coeducación y la prevención de la violencia, mediante la incorporación de medidas específicas en los planes y el refuerzo de estructuras organizativas como la figura de coordinación de bienestar y protección. Este despliegue indica una mayor capacidad del sistema para integrar la igualdad como eje transversal en la convivencia escolar, apoyado además en actuaciones formativas continuadas dirigidas al profesorado y a las figuras responsables.

No obstante, el carácter cualitativo de la información disponible limita la posibilidad de evaluar el impacto real de estos instrumentos en la mejora de la convivencia y en la igualdad efectiva en el ámbito educativo. La ausencia de sistemas de registro sistemático y de indicadores de resultado dificulta conocer el grado de aplicación práctica de los planes, así como su efecto en la prevención de la violencia y la reducción de desigualdades. En este contexto, el principal reto se sitúa en avanzar desde una implantación formal y generalizada hacia una evaluación más precisa, homogénea y orientada a resultados, que permita valorar la efectividad de las actuaciones desarrolladas.

Conclusión

El artículo 31 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la implantación generalizada de los Planes de Igualdad y Convivencia en los centros educativos, la existencia de estructuras específicas de protección y bienestar y el

desarrollo continuado de actuaciones formativas y preventivas orientadas a promover la igualdad y la convivencia en el ámbito educativo. No obstante, resulta necesario continuar reforzando la formación especializada y la evaluación de los resultados de las actuaciones desarrolladas. En la evaluación del impacto real de estos instrumentos, especialmente en lo relativo a su aplicación efectiva y a su contribución a la igualdad entre niñas y niños en la práctica educativa cotidiana.

Art. 32. Materiales curriculares e inspección

El artículo 32 de la Ley 12/2010 establece la obligación de garantizar que los materiales curriculares, recursos educativos y actuaciones desarrolladas en el ámbito educativo estén libres de estereotipos sexistas y contribuyan a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, atribuye a la inspección educativa funciones de supervisión, asesoramiento y seguimiento relacionadas con el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en el sistema educativo.

Indicador: Integración de la perspectiva de género en materiales curriculares y actuaciones de la inspección educativa

Definición	Grado de integración de criterios de igualdad y ausencia de estereotipos sexistas en la normativa educativa, los materiales curriculares y las actuaciones de supervisión, asesoramiento y seguimiento de la inspección educativa.
Fórmula	Identificación y análisis de la incorporación de criterios de igualdad en la normativa sobre materiales curriculares y en las actuaciones ordinarias de la inspección educativa.
Tipo	Proceso / Estructura
Fuente de datos	Consejería de Educación, Cultura y Deportes; Inspección de Educación
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Integración sistemática de la perspectiva de género en la regulación de los materiales curriculares y en las actuaciones de la inspección educativa, con desarrollo de mecanismos específicos de seguimiento y evaluación.

Resultados

La información disponible evidencia, desde una perspectiva cualitativa, la integración de la perspectiva de género en la regulación de los materiales curriculares y en las actuaciones de la Inspección de Educación de Castilla-La Mancha. En el ámbito normativo, la Orden 108/2025, de 24 de julio, establece que los materiales utilizados en el desarrollo de las enseñanzas deben ajustarse a los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje, así como a criterios de equidad, diversidad e igualdad, garantizando la ausencia de prejuicios culturales y estereotipos sexistas o discriminatorios.

Asimismo, la normativa estatal y autonómica atribuye a la Inspección de Educación funciones de supervisión, asesoramiento y orientación relacionadas con el cumplimiento de estos principios, en particular a través de la Ley Orgánica 2/2006 y del Decreto 34/2008. En este marco, durante el periodo analizado, la Inspección de Educación ha incorporado la perspectiva de género en sus actuaciones ordinarias, incluyendo el análisis del sesgo de

género en ámbitos como la organización escolar, la convivencia, la práctica educativa y los materiales curriculares, así como mediante actuaciones de orientación a equipos directivos y profesorado.

No obstante, los Planes Generales de Actuación no incluyen líneas específicas sobre igualdad, y la información disponible tiene un carácter esencialmente cualitativo, lo que impide cuantificar de forma sistemática el grado de revisión efectiva de los materiales y el alcance de las actuaciones inspectoras.

Análisis

El desarrollo del artículo 32 refleja un modelo de implementación de la igualdad basado fundamentalmente en su integración normativa y en su incorporación transversal en las dinámicas del sistema educativo, más que en la existencia de mecanismos específicos de intervención o control. La regulación de los materiales curriculares establece un marco claro de referencia, mientras que la actuación de la inspección permite trasladar estos principios al funcionamiento ordinario de los centros.

Este enfoque presenta como principal fortaleza su capacidad para incorporar la igualdad de manera generalizada en el sistema educativo, evitando que quede limitada a actuaciones puntuales o programas específicos. Sin embargo, al tratarse de una integración transversal, la aplicación de estos principios depende en gran medida de la interpretación y desarrollo que se realice en cada actuación inspectora o en cada centro educativo, lo que puede generar niveles desiguales de implementación.

En este sentido, el análisis evidencia una tensión entre integración y sistematización: mientras que la igualdad está presente como principio en la normativa y en la actividad ordinaria, no se dispone de herramientas específicas que permitan verificar de forma homogénea y objetiva el grado de adecuación de los materiales curriculares ni el alcance real de las actuaciones inspectoras. Esta falta de estructuración limita la capacidad del sistema para evaluar resultados y para identificar posibles áreas de mejora o riesgo.

Por ello, el principal reto no reside en la incorporación formal de la perspectiva de género —ya ampliamente establecida—, sino en avanzar hacia un modelo más sistemático, que combine la integración transversal con mecanismos específicos de seguimiento, evaluación y control que permitan garantizar su aplicación efectiva y medible.

Conclusión

El artículo 32 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse la integración de los principios de igualdad y ausencia de estereotipos sexistas en la normativa educativa y su incorporación transversal en las actuaciones de supervisión, asesoramiento y acompañamiento de la Inspección de Educación; no obstante, la ausencia de mecanismos específicos y sistematizados de revisión de materiales curriculares, así como de indicadores que permitan evaluar su aplicación efectiva, limita la capacidad para garantizar una implementación homogénea y medible de estos principios en el sistema educativo.

Art. 33. Formación del profesorado

El artículo 33 de la Ley 12/2010 establece la incorporación de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, la coeducación y la prevención de la violencia de género en la formación inicial y permanente del profesorado, reconociendo la capacitación docente como un elemento clave para la integración transversal de la perspectiva de género en el sistema educativo.

Indicador: Desarrollo y participación en acciones formativas en igualdad y coeducación del profesorado

Definición	Grado de desarrollo de la oferta formativa y nivel de participación del profesorado en acciones relacionadas con igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.
Fórmula	Número de acciones formativas desarrolladas Número de participaciones aceptadas en dichas acciones. s
Tipo	Proceso /Resultado
Fuente de datos	Centro Regional de Formación del Profesorado
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Mantenimiento y refuerzo de la oferta formativa, con incremento progresivo de la participación y extensión de la formación al conjunto del profesorado.

Resultados

Durante el periodo 2023-2025, el Centro Regional de Formación del Profesorado ha desarrollado una oferta formativa específica en materia de igualdad de género, coeducación, diversidad, convivencia y prevención de la violencia de género, integrada en el Plan de Formación del profesorado de la Administración educativa regional. En total, se han llevado a cabo 43 acciones formativas que abordan una amplia diversidad de contenidos, entre los que destacan la coeducación y su integración curricular, la educación afectiva-sexual, la prevención de violencias machistas, la diversidad familiar y educativa, las masculinidades igualitarias, la igualdad en el deporte y el uso de recursos didácticos y metodologías coeducativas.

Estas actuaciones se han articulado a través de programas específicos, como “Generando Igualdad”, “Plan de Igualdad y Convivencia”, “Coeducación”, “Masculinidades, igualdad y práctica deportiva”, “Educación afectivo-sexual”, “TRANSFORMACine”, “Mujeres y humanidades en el aula” y “Sensibilización y prevención de la mutilación genital femenina”, lo que evidencia un enfoque estructurado y diversificado de la formación.

La participación en estas acciones ha alcanzado un total de 4.307 participaciones aceptadas, dirigidas a distintos perfiles de la comunidad educativa, incluyendo profesorado en activo, equipos directivos, profesorado en prácticas, coordinaciones específicas y personal vinculado a funciones de convivencia y bienestar educativo. Del total de participaciones registradas, el 75,7% corresponden a mujeres (3.259) y el 24,3% a hombres (1.048), lo que refleja una mayor implicación del profesorado femenino en este tipo de formación.

En conjunto, la información disponible permite cuantificar tanto el volumen de actividad formativa como el nivel de participación del profesorado en este ámbito, evidenciando un desarrollo sostenido de la formación en igualdad y coeducación. No obstante, no se dispone de evidencia sistematizada sobre el impacto de estas acciones formativas en la práctica docente ni sobre su contribución efectiva a la integración de la perspectiva de género en el aula y en la convivencia escolar.

Análisis

El desarrollo del artículo 33 pone de manifiesto la consolidación de una oferta formativa estructurada y sostenida en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género, integrada en los planes institucionales de formación del profesorado. La diversidad de contenidos y programas evidencia un enfoque amplio, que abarca tanto la dimensión curricular como la convivencia escolar y la prevención de distintas formas de discriminación y violencia.

Desde el punto de vista operativo, el volumen de acciones formativas y el número de participaciones registradas indican una capacidad significativa de despliegue del sistema formativo, así como una respuesta activa del profesorado ante esta oferta. No obstante, los datos reflejan una participación mayoritaria de mujeres, lo que sugiere la persistencia de una implicación desigual del profesorado en este ámbito formativo.

Sin embargo, el análisis pone de relieve que el modelo se basa principalmente en la disponibilidad de oferta y en la participación voluntaria, sin que existan mecanismos sistemáticos que permitan evaluar el grado de adquisición de competencias ni el impacto de la formación en la práctica educativa. En este sentido, la formación se configura como un recurso consolidado, pero su efectividad depende de su transferencia real al aula, aspecto que no puede ser verificado con la información disponible.

Por ello, el principal reto no reside en la ampliación de la oferta formativa, sino en avanzar hacia un enfoque más orientado a resultados, que permita evaluar el impacto de la formación en la mejora de la convivencia, la prevención de la violencia y la integración de la perspectiva de género en los procesos educativos.

Conclusión

El artículo 33 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia de una oferta formativa consolidada, especializada y sostenida en el tiempo en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género, así como un volumen significativo de participación del profesorado en dichas acciones; no obstante, se identifican aspectos de mejora en la evaluación del impacto de la formación sobre la práctica educativa, en la participación más equilibrada del profesorado y en la integración efectiva de estos contenidos en el conjunto del sistema educativo.

Art. 34. Consejos escolares

El artículo 34 de la Ley 12/2010 establece mecanismos específicos para incorporar la perspectiva de igualdad en los órganos de participación educativa, mediante la elaboración periódica de informes de seguimiento sobre igualdad y la designación de personas responsables de impulsar medidas de igualdad y prevención de la violencia de género en los Consejos Escolares de los centros educativos.

Indicador: Participación del profesorado en acciones formativas de igualdad y coeducación

Definición	Grado de implantación de instrumentos de seguimiento de la igualdad y de estructuras responsables de su impulso en los Consejos Escolares del sistema educativo.
Fórmula	Identificación y análisis de la existencia de informes de seguimiento en materia de igualdad y de la designación de personas responsables de igualdad en los Consejos Escolares.
Tipo	Estructura / Proceso
Fuente de datos	Consejo Escolar de Castilla-La Mancha; Consejería de Educación; normativa autonómica
Periodicidad	Trienal
Umbral/Meta	Implantación generalizada de los mecanismos de seguimiento y de las figuras responsables de igualdad, con desarrollo efectivo de sus funciones

Resultados

- **Elaboración del informe trienal sobre igualdad educativa:** En cumplimiento de lo previsto en el artículo 34 de la Ley 12/2010, en su redacción vigente tras la modificación introducida por la Ley 4/2021, el Consejo Escolar de Castilla-La Mancha elaboró el *Informe sobre las iniciativas adoptadas en Educación para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha 2020-2023*, dando cobertura al periodo correspondiente y garantizando la continuidad de las funciones de seguimiento y evaluación en materia de igualdad educativa.
- **Continuidad de la evaluación periódica en materia de igualdad:** Durante el periodo evaluado se prevé la elaboración del siguiente informe trienal correspondiente a los cursos 2023-2024, 2024-2025 y 2025-2026.
- **Designación obligatoria de una persona responsable de igualdad en los Consejos Escolares de centro:** El Decreto 93/2022, de 16 de agosto, establece que, una vez constituido el Consejo Escolar del centro, este designará entre sus integrantes a una persona responsable de impulsar medidas educativas orientadas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.
- **Incorporación de mecanismos de igualdad en los órganos de participación educativa:** La regulación de esta figura se integra dentro de la organización y funcionamiento de los Consejos Escolares de los centros educativos públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

No obstante, la información disponible tiene un carácter fundamentalmente cualitativo y no permite conocer el grado efectivo de implantación de estas figuras en los centros educativos ni evaluar su funcionamiento, desarrollo de funciones o impacto en la promoción de la igualdad y la convivencia escolar.

Análisis

El desarrollo del artículo 34 muestra la existencia de un modelo institucional orientado a integrar la igualdad en los órganos de participación educativa a través de dos instrumentos principales: los informes periódicos de seguimiento elaborados por el Consejo Escolar y la designación de responsables de igualdad en los centros educativos. Estos mecanismos configuran una estructura formal que permite incorporar la perspectiva de género tanto a nivel estratégico como en el funcionamiento ordinario de los centros.

La elaboración de informes trienales garantiza la continuidad de las funciones de seguimiento y evaluación en materia de igualdad, contribuyendo a generar un marco de análisis global del sistema educativo. Por su parte, la incorporación de figuras responsables de igualdad en los Consejos Escolares supone un avance relevante en la descentralización de estas funciones y en la posibilidad de impulsar actuaciones desde el ámbito de cada centro educativo.

No obstante, el análisis evidencia que estos mecanismos se encuentran principalmente definidos a nivel normativo, sin que exista información sistematizada que permita evaluar su grado de implantación efectiva, su funcionamiento o su impacto en la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género. En este sentido, se identifica una distancia entre la existencia formal de estos instrumentos y su capacidad real para generar cambios en la práctica educativa.

El principal reto se sitúa, por tanto, en avanzar hacia un modelo más estructurado de seguimiento y evaluación que permita verificar la aplicación efectiva de estas medidas, homogeneizar criterios de actuación y disponer de información que facilite la toma de decisiones en materia de igualdad en el ámbito educativo.

Conclusión

El artículo 34 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse la existencia de mecanismos institucionales orientados al seguimiento y promoción de la igualdad en el ámbito educativo, mediante la elaboración periódica de informes por parte del Consejo Escolar de Castilla-La Mancha y la regulación de figuras responsables de igualdad en los Consejos Escolares de los centros educativos; no obstante, la ausencia de información sistematizada sobre su grado de implantación, funcionamiento e impacto limita la evaluación de su aplicación efectiva, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar los mecanismos de seguimiento, avanzar en la homogeneización de funciones y desarrollar indicadores que permitan valorar su contribución a la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género.

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

El artículo 35 de la Ley 12/2010 promueve la incorporación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, impulsando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de las universidades, así como la integración de la perspectiva de género en la docencia, la investigación, la gestión universitaria y la oferta académica.

Indicador 1: Representación equilibrada en órganos de gobierno universitarios

Definición	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno, representación, evaluación y participación universitaria.
Fórmula	$(\text{Órganos universitarios con equilibrio } 40\%-60\% / \text{Total órganos evaluados}) \times 100$
Tipo	Estructura
Fuente de datos	Universidad de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Representación equilibrada (40%-60%)

Indicador 2: Brecha de acceso de mujeres y hombres a plazas de Personal Docente e Investigador (PDI)

Definición	Diferencia entre mujeres y hombres en el acceso a plazas de Personal Docente e Investigador.
Fórmula	$(\% \text{ Mujeres que obtienen plaza} - \% \text{ Hombres que obtienen plaza})$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Universidad de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Ausencia de brecha significativa

Indicador 3: Integración de la perspectiva de género en la evaluación docente e investigadora

Definición	Incorporación de criterios de igualdad y medidas de equilibrio de género en los procesos de evaluación y selección del PDI.
Fórmula	Identificación y análisis de la incorporación de criterios de igualdad en normativa y planes; en la composición equilibrada de comisiones evaluadoras; y en medidas de sensibilización y formación en igualdad
Tipo	Estructura / Proceso
Fuente de datos	Universidad de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Integración de la perspectiva de género en la evaluación académica

Indicador 4: Brecha de acceso de mujeres y hombres a becas predoctorales y postdoctorales

Definición	Diferencia entre mujeres y hombres en el acceso a becas y contratos de investigación.
Fórmula	$(\% \text{ Mujeres beneficiarias} - \% \text{ Hombres beneficiarios})$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Universidad de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual

Umbral/Meta	Representación equilibrada
Indicador 5: Existencia y actividad de Unidades de Igualdad	
Definición	Desarrollo y funcionamiento de estructuras institucionales responsables de la promoción de la igualdad en el ámbito universitario.
Fórmula	Identificación y análisis de la existencia de Unidad de Igualdad, de su integración en redes institucionales (RUIGEU), de la existencia de comisiones y responsabilidades específicas; y del desarrollo de actuaciones en materia de igualdad
Tipo	Estructura /Proceso
Fuente de datos	Universidad de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Existencia y funcionamiento activo de estructuras institucionales de igualdad.
Indicador 6: Cátedras y estructuras especializadas en género	
Definición	Existencia de estructuras universitarias permanentes dedicadas a la igualdad y los estudios de género.
Fórmula	Identificación de estructuras activas como las cátedras de igualdad; las aulas o programas especializados, y las iniciativas permanentes de investigación y sensibilización
Tipo	Estructura
Fuente de datos	Universidad de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Existencia de estructuras especializadas activas
Indicador 7: Oferta de postgrado en estudios de género	
Definición	Existencia y desarrollo de formación universitaria especializada en igualdad de género, así como su peso relativo en la oferta académica.
Fórmula	$(\text{Másteres especializados en género} / \text{Total másteres}) \times 100$ Identificación cualitativa de programas de posgrado y oferta formativa en igualdad y género y su contribución académica.
Tipo	Proceso / Resultado
Fuente de datos	Universidad de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Existencia de formación especializada e incremento progresivo de su presencia en la oferta académica

Resultados

- **Representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y comités de personas expertas de las universidades:** La Universidad de Castilla-La Mancha presenta una situación generalmente favorable en materia de representación equilibrada. El Equipo de Gobierno cumple el principio de presencia equilibrada, con un 42,9% de mujeres y un 57,1% de hombres. Asimismo, el 49% de las comisiones del Consejo de Gobierno y la totalidad de las comisiones del Claustro presentan una

composición equilibrada. No obstante, el Claustro Universitario mantiene una presencia femenina inferior al umbral de referencia (36,9%), y persisten desequilibrios en algunas comisiones de los ámbitos como las tecnologías de la información y seguridad informática, las infraestructuras y la sostenibilidad energética. Por su parte, la participación de mujeres en los programas de doctorado se mantiene estable en torno al 45% durante el periodo analizado.

- **Brecha de acceso de mujeres y hombres a plazas de Personal Docente e Investigador (PDI):** Los datos disponibles muestran una situación de práctica igualdad en el acceso al PDI de la UCLM. Durante el periodo analizado, las mujeres representaron el 50% de las personas solicitantes y obtuvieron el 49,1% de las plazas convocadas, frente al 50,9% de los hombres. La brecha de acceso registrada (-1,85 puntos porcentuales) resulta reducida y no evidencia diferencias significativas en el acceso a la carrera académica.
- **Mérito de género reconocido en la evaluación docente e investigadora:** La universidad ha incorporado medidas destinadas a integrar la perspectiva de género en los procesos de evaluación y selección del PDI. El Plan de Igualdad y la normativa interna establecen la necesidad de garantizar una composición equilibrada de las comisiones evaluadoras, complementándose con acciones formativas específicas en igualdad dirigidas al profesorado y con iniciativas orientadas a reducir los desequilibrios de género en el ámbito científico y académico.
- **Brecha de acceso de mujeres y hombres a becas predoctorales y postdoctorales:** La financiación de la carrera investigadora continúa mostrando una importante desigualdad por sexo. Durante el periodo analizado, de total de las 296 personas con becas pre y postdoctoral, las mujeres representaron únicamente el 32,4% frente al 67,6% de hombres. La situación es especialmente acusada en la contratación postdoctoral, donde la participación femenina desciende hasta el 27,8%, constituyendo uno de los principales ámbitos de mejora identificados para el siguiente trienio.
- **Existencia y actividad de unidades de igualdad:** La UCLM dispone de una estructura institucional consolidada para el desarrollo de las políticas de igualdad. La Unidad de Igualdad forma parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), todos los centros cuentan con Comisión de Igualdad y existe una Delegada del Rector para Políticas de Igualdad. Durante el periodo evaluado se han desarrollado actuaciones de sensibilización, difusión y promoción de la igualdad, especialmente en el ámbito de la investigación y la visibilización de las mujeres científicas.
- **Cátedras y estructuras de género:** La universidad cuenta con estructuras permanentes destinadas a impulsar la igualdad de género. Destaca la creación en 2024 de la Cátedra de Igualdad de Género de la UCLM en colaboración con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, así como la continuidad del Aula Igualdad y Género Lola Martínez. Ambas estructuras desarrollan actividades de investigación, formación y

sensibilización, además de convocatorias de ayudas y premios vinculados a la igualdad de género.

- **Oferta de postgrado en estudios de género:** La UCLM dispone de una oferta específica de formación especializada en igualdad, integrada por el Máster de Formación Permanente en Igualdad de Género: Formación de Agentes para la Igualdad y el Máster de Formación Permanente en Prevención y Tratamiento de la Violencia de Género. Estas titulaciones se incorporan a una oferta global de 57 másteres oficiales y 20 programas de doctorado, contribuyendo a la formación de profesionales especializados y a la generación de conocimiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, su peso relativo en el conjunto de la oferta académica —en torno a dos programas específicos sobre un total de titulaciones de posgrado— es aún limitado, lo que pone de manifiesto un margen de desarrollo en la incorporación de la perspectiva de género en la formación universitaria.

Análisis

El desarrollo del artículo 35 pone de manifiesto un avance significativo en la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario de Castilla-La Mancha, sustentado en la consolidación de una arquitectura institucional específica y en la integración progresiva de la perspectiva de género en la gobernanza y la actividad académica.

Los resultados evidencian una situación generalmente favorable en las fases iniciales de la carrera académica. La representación en los órganos de gobierno se aproxima en muchos casos a los estándares de equilibrio, y el acceso al Personal Docente e Investigador muestra niveles prácticamente paritarios, lo que indica una reducción significativa de las barreras de entrada al ámbito universitario. Asimismo, la existencia de estructuras como la Unidad de Igualdad, las comisiones en los centros y las cátedras y aulas especializadas refleja una apuesta institucional sostenida por la promoción de la igualdad.

No obstante, este avance no se reproduce de manera homogénea a lo largo de toda la trayectoria profesional. El análisis evidencia una brecha relevante en la carrera investigadora, especialmente en el acceso a becas y contratos predoctorales y postdoctorales, donde la participación femenina es notablemente inferior. Esta desigualdad apunta a la existencia de obstáculos estructurales en las fases de consolidación y promoción científica, con impacto potencial en la presencia de mujeres en niveles superiores del sistema universitario.

Del mismo modo, persisten desequilibrios en determinados ámbitos de conocimiento tradicionalmente masculinizados, lo que pone de manifiesto la continuidad de dinámicas de segregación horizontal. En paralelo, aunque la universidad dispone de oferta formativa especializada en estudios de género, su peso relativo en el conjunto de la oferta académica sigue siendo limitado, lo que indica un margen de crecimiento en la integración de esta perspectiva en la formación universitaria.

En conjunto, el sistema universitario presenta un elevado grado de institucionalización de la igualdad y avances claros en representación y acceso, si bien el principal reto se sitúa en avanzar desde una igualdad en el acceso hacia una igualdad efectiva a lo largo de toda la carrera académica e investigadora, mediante el refuerzo de las actuaciones orientadas a corregir las desigualdades en las fases de promoción y consolidación.

Conclusión

El artículo 35 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al evidenciarse la existencia de una estructura institucional sólida para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, junto con avances significativos en la representación equilibrada en los órganos de gobierno y en el acceso paritario a las plazas de PDI.

No obstante, persisten desigualdades en la progresión de la carrera investigadora, especialmente, en el acceso a becas y contratos predoctorales y postdoctorales, así como en determinados ámbitos de conocimiento tradicionalmente masculinizados. Asimismo, la formación especializada en igualdad presenta un peso relativo limitado en la oferta académica, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar las actuaciones dirigidas a garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres a lo largo de toda la trayectoria académica e investigadora.

CAPITULO II: Igualdad de trato y oportunidades en el empleo

Art. 36. Incentivos al empleo femenino

El artículo 36 de la Ley 12/2010 establece la obligación de promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo, la contratación, la actividad empresarial y el trabajo autónomo, impulsando medidas de acción positiva que favorezcan su participación en el mercado laboral y eliminen las situaciones de discriminación que dificultan su autonomía económica. La participación de las mujeres en los programas de empleo, contratación, emprendimiento y autoempleo constituye uno de los principales indicadores para evaluar la efectividad de las actuaciones desarrolladas en este ámbito.

Indicador 1: Participación de las mujeres en programas de empleo, contratación, emprendimiento y autoempleo

Definición	Acceso de las mujeres a las políticas activas de empleo y medidas de apoyo empresarial
Fórmula	$\frac{\text{Mujeres beneficiarias}}{\text{Total personas beneficiarias}} \times 100$ Desagregado por todas las medidas: planes de empleo, ayudas a la contratación, acción positiva PAE, contratación de mujeres pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad, apoyo trabajo autónomo y al emprendimiento.
Tipo	Resultado

Fuente de datos	Consejería de Economía, Empresas y Empleo; Dirección General de Empleo; Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social; Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	$\geq 50\%$
Indicador 2: Fomento de Planes de Igualdad en empresas	
Definición	Grado de impulso institucional a la elaboración de planes de igualdad en empresas y entidades mediante la concesión de ayudas y otras actuaciones de promoción.
Fórmula	Número de ayudas concedidas para la elaboración de planes de igualdad Análisis complementario de otras actuaciones de promoción (premios, reconocimiento empresarial)
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha; Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Mantenimiento y refuerzo de las medidas de apoyo a la elaboración e implantación de planes de igualdad en el tejido empresarial.

Resultados

- **Participación de mujeres en los planes de empleo:** Las mujeres representan más del 60% de las personas contratadas en los planes de empleo durante todo el periodo analizado. En 2023 fueron contratadas 7.155 mujeres de un total de 11.177 personas (64,1%); en 2024, 4.864 de 7.660 (63,5%); y en 2025, 4.068 de 6.474 (62,8%).
- **Participación de mujeres en ayudas a la contratación:** Las mujeres representan el 50,1% de las personas contratadas mediante ayudas a la contratación en 2023 (603 mujeres de 1.203 personas), el 45,8% en 2024 (451 de 984) y el 43,6% en 2025 (475 de 1.090).
- **Aplicación de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo:** Las subvenciones dirigidas a entidades locales para la contratación de personas desempleadas y los Programas de Apoyo Activo al Empleo incorporan una reserva mínima del 15% de contratos para mujeres víctimas de violencia de género y la obligación de que al menos el 55% de las personas contratadas sean mujeres, salvo inexistencia de candidatas adecuadas. Estas medidas también se incorporan en programas de empleo para entidades sin ánimo de lucro, Programa Investigo, Programa Horizonte Empleo, Decreto Joven y subvenciones para favorecer el pleno empleo y la inclusión social.
- **Participación de mujeres pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad en programas de empleo:** Las mujeres contratadas representan el 69,5% del total de este tipo de programa en 2023 (1.063 de 1.529), el 74,8% en 2024 (773 de 1.033) y el 72,6% en 2025 (665 de 916).

- **Participación de mujeres pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad en empresas de inserción:** La contratación de mujeres supone el 59,6% sobre el total de las personas contratadas en empresas de inserción en 2023 (53 de 89), el 53,9% en 2024 (56 de 104) y el 60,2% en 2025 (53 de 88).
- **Ayudas al primer establecimiento como trabajadoras autónomas:** Las mujeres beneficiarias representan el 47,5% en 2023 (1.099 de 2.312 personas), el 44,5% en 2024 (1.205 de 2.706) y el 45,2% en 2025 (1.253 de 2.772).
- **Ayudas al mantenimiento de la actividad autónoma:** Las mujeres representan el 74,9% de las personas beneficiarias en 2023 (1.055 de 1.409), el 76,7% en 2024 (1.060 de 1.382) y el 59,4% en 2025 (977 de 1.645).
- **Ayudas de acompañamiento y asesoramiento al emprendimiento:** Las mujeres beneficiarias representan el 51,6% en 2023 (157 de 304), el 47,2% en 2024 (202 de 428) y el 53,5% en 2025 (238 de 445). Estas ayudas incorporan medidas específicas dirigidas a mujeres emprendedoras, incluyendo derivaciones desde Centros de la Mujer y criterios de valoración favorables para entidades con experiencia en emprendimiento femenino.
- **Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género:** El Instituto de la Mujer concedió un distintivo en 2023, y un distintivo en 2024.
- **Ayudas para la elaboración de planes de igualdad:** El Instituto de la Mujer concedió 26 ayudas en 2023, 25 ayudas en 2024 y 17 ayudas en 2025 dirigidas a empresas y entidades de menos de 50 personas trabajadoras. Sin embargo, no se cuenta con no existe información sobre implantación efectiva de los planes.
- **Reconocimiento al emprendimiento femenino:** La Consejería de Economía, Empresas y Empleo mantiene la convocatoria anual de los Premios al Mérito Empresarial de Castilla-La Mancha, incorporando la modalidad específica de Premio a la Mujer Empresaria.

Análisis

El desarrollo del artículo 36 pone de manifiesto una integración significativa de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo, caracterizada por la incorporación de medidas específicas destinadas a favorecer la participación de las mujeres en la contratación, la inserción laboral y el emprendimiento. La presencia mayoritaria de mujeres en distintos programas —especialmente en los planes de empleo, en los colectivos vulnerables y en las empresas de inserción— refleja una elevada capacidad de estos instrumentos para atraer y priorizar la participación femenina, en gran medida vinculada a la aplicación de medidas de acción positiva. De ahí su principal fortaleza es su orientación hacia la corrección de desigualdades en el acceso al empleo, facilitando la entrada o reentrada de las mujeres en el mercado laboral y dando respuesta a situaciones de especial vulnerabilidad. En este sentido, la participación predominante de mujeres en programas dirigidos a colectivos vulnerables evidencia su concentración en entornos de mayor

precariedad o dificultad de acceso, lo que pone de relieve una dimensión estructural de la desigualdad.

No obstante, el análisis muestra que esta elevada participación no se traduce de forma homogénea en todos los ámbitos de las políticas de empleo. En particular, se observa una menor presencia relativa de mujeres en determinadas ayudas a la contratación y en programas iniciales de autoempleo, así como una evolución descendente en algunos instrumentos, lo que sugiere la existencia de barreras específicas en el acceso a iniciativas de inserción laboral más vinculadas al mercado ordinario.

Asimismo, aunque las mujeres participan de forma relevante en el ámbito del emprendimiento y el trabajo autónomo, su presencia es más limitada en las fases de inicio de actividad, mientras que se incrementa en las ayudas al mantenimiento, lo que apunta a posibles dificultades en el acceso inicial al autoempleo. Esta tendencia se complementa con la persistencia de desigualdades en sectores estratégicos y tecnológicos, que no se reflejan directamente en los datos, pero que constituyen un elemento clave en la evaluación de la calidad del empleo generado.

Por otra parte, la existencia de instrumentos específicos de apoyo a la igualdad en el ámbito empresarial —como ayudas para la elaboración de planes de igualdad, distintivos y reconocimientos— evidencia una línea de actuación orientada a incidir en el tejido productivo. Sin embargo, la evolución descendente en el número de ayudas concedidas durante el periodo analizado, junto con la ausencia de información sobre la implantación efectiva de los planes, limita la capacidad para evaluar su impacto real en la transformación de las condiciones laborales.

Cabe señalar, por último, que el desarrollo del artículo refleja un modelo de intervención eficaz en términos de acceso y participación, pero con retos pendientes en la calidad, estabilidad y diversificación del empleo femenino, así como en la evaluación sistemática del impacto de las políticas. El principal desafío se sitúa, por tanto, en avanzar desde la participación mayoritaria de las mujeres en determinados programas hacia una igualdad efectiva en el conjunto del mercado laboral, especialmente en los ámbitos y en las trayectorias profesionales más estables.

Conclusión

El artículo 36 presenta un grado de cumplimiento **cumple** (aunque con limitaciones estructurales relevantes), al constatarse una participación mayoritaria de las mujeres en los programas de empleo, inserción y emprendimiento, junto con la aplicación de medidas de acción positiva que favorecen su acceso al mercado laboral. No obstante, persisten desigualdades en el acceso a determinadas ayudas, en sectores estratégicos y en las fases iniciales del emprendimiento. Asimismo, aunque existen instrumentos de impulso a la igualdad en el ámbito empresarial, su impacto no puede evaluarse plenamente por la falta de información sobre su implantación efectiva. En este contexto, resulta necesario reforzar la orientación de

las políticas hacia la calidad del empleo femenino y avanzar en la evaluación de su impacto para alcanzar una igualdad efectiva y sostenible.

Art. 37. Concertación y diálogo social

El artículo 37 de la Ley 12/2010 promueve la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de concertación social, diálogo social y negociación colectiva, impulsando actuaciones dirigidas a garantizar la aplicación del principio de igualdad en los convenios colectivos, la formación especializada de los agentes sociales y el desarrollo de herramientas que faciliten la integración de la perspectiva de género en las relaciones laborales.

Indicador 1: Integración de la perspectiva de género en la negociación colectiva y el diálogo social

Definición	Grado de incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva y el diálogo social a través de mecanismos de control, formación y herramientas de apoyo.
Fórmula	Identificación y análisis de ausencia de cláusulas discriminatorias, de mecanismos de revisión de convenios, de formación especializada en igualdad y de desarrollo de herramientas técnicas.
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Consejería de Economía, Empresas y Empleo: Servicio de Trabajo
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Integración progresiva y sistemática de la perspectiva de género en la negociación colectiva

Indicador 2: % Áreas en materia de igualdad dentro de las subvenciones para la financiación de planes de formación

Definición	Mide si la Junta realmente ofrece y ejecuta formación en igualdad para sindicatos y patronal.
Fórmula	$\frac{\text{n.º de áreas de igualdad}}{\text{total de áreas}} \times 100$
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Incremento progresivo del porcentaje de áreas de igualdad en los planes de formación para agentes sociales

Indicador 3: Elaboración de guías de BBPP en la negociación colectiva

Definición	Existencia de guías elaboradas con el fin de incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva
Fórmula	Publicación Sí/No
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Publicación de al menos una guía de buenas prácticas en negociación colectiva con perspectiva de género durante el periodo evaluado

Resultados

- **Ausencia de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos registrados:** Durante el periodo 2023-2025 se registraron un total de 946 convenios colectivos. De ellos, 364 fueron registrados en 2023, 316 en 2024 y 266 en 2025. En ninguno de los convenios registrados se detectaron cláusulas discriminatorias contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Control preventivo de la negociación colectiva:** Con carácter previo a su inscripción registral, los convenios colectivos son negociados con la representación sindical y empresarial, incorporando mecanismos de revisión orientados a garantizar su adecuación a la normativa vigente en materia de igualdad.
- **Incremento de la financiación destinada a la formación de agentes sociales:** La Consejería mantiene subvenciones destinadas a financiar planes de formación para la mejora del diálogo social y la negociación colectiva. El importe destinado a estas ayudas ascendió a 387.293 euros en 2023, 401.889 euros en 2024 y 415.907 euros en 2025.
- **Incorporación de contenidos de igualdad en la formación para la negociación colectiva:** En la convocatoria de 2025 se establecieron dieciséis áreas prioritarias de formación, de las cuales seis estaban directamente relacionadas con la igualdad de género: planes de igualdad; medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres; salarios, brecha salarial y categorías profesionales; conciliación de la vida laboral y familiar; lenguaje no sexista; y protocolos de actuación frente al acoso. Estas materias representan el 37,5% de las áreas formativas prioritarias.
- **Desarrollo de herramientas para incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva:** En colaboración con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha se respaldó la iniciativa impulsada por CCOO que dio lugar a la publicación en el 2025 del estudio *Equidad en la negociación colectiva: diagnóstico y propuestas de mejora de los convenios colectivos sectoriales de Castilla-La Mancha desde una perspectiva de género*. El estudio analiza 81 convenios colectivos sectoriales que afectan aproximadamente a 350.000 personas trabajadoras.
- **Ámbitos analizados en la herramienta de apoyo a la negociación colectiva:** El estudio incorpora propuestas de mejora relacionadas con salud laboral con enfoque de género, prevención del acoso, reducción de la brecha salarial, corresponsabilidad y utilización de lenguaje inclusivo.

De estos resultados es interesante mostrar la limitación- como ha ocurrido con otros indicadores- que la información disponible permite evidenciar la incorporación de mecanismos preventivos, formativos y técnicos orientados a la igualdad en la negociación colectiva, si bien no permite evaluar de forma sistemática el contenido concreto de los convenios en relación con la inclusión de medidas específicas de igualdad.

Análisis

El desarrollo del artículo 37 refleja un modelo de integración de la igualdad en la negociación colectiva basado principalmente en mecanismos preventivos, formativos y de apoyo técnico, más que en la evaluación directa del contenido de los convenios colectivos. La ausencia de cláusulas discriminatorias en los convenios registrados durante el periodo analizado evidencia la eficacia de los procedimientos de control y revisión, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad.

Este enfoque se ve reforzado por el mantenimiento e incremento de la financiación destinada a la formación de agentes sociales, así como por la incorporación de contenidos específicos de igualdad en las acciones formativas, lo que contribuye a mejorar la capacitación de los equipos negociadores. Asimismo, el desarrollo de herramientas técnicas, como estudios y guías especializadas, permite avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva desde un enfoque más estructurado.

No obstante, el análisis pone de manifiesto que la integración de la igualdad se articula principalmente desde una lógica de cumplimiento normativo y de mejora de capacidades, sin que exista información sistematizada que permita evaluar el grado de inclusión efectiva de medidas de igualdad en el contenido de los convenios colectivos. En este sentido, se identifica una diferencia entre la garantía de ausencia de discriminación y la promoción activa de la igualdad, que requiere un análisis más profundo del contenido de las cláusulas y de su impacto real en las condiciones laborales.

El principal reto se sitúa, por tanto, en avanzar desde un modelo centrado en el control y la formación hacia un enfoque más evaluativo, que permita analizar de forma sistemática cómo se incorporan medidas relacionadas con igualdad, corresponsabilidad, brecha salarial o prevención del acoso en la negociación colectiva.

Conclusión

El artículo 37 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la integración de la perspectiva de género en la negociación colectiva mediante mecanismos de control preventivo, formación especializada de agentes sociales y el desarrollo de herramientas de apoyo. No obstante, la ausencia de información sistemática sobre el contenido concreto de los convenios colectivos limita la evaluación de la incorporación efectiva de medidas de igualdad, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar los sistemas de análisis y seguimiento para avanzar desde el cumplimiento normativo hacia una integración más activa de la igualdad en las relaciones laborales.

Art. 38. Contratación pública

El artículo 38 de la Ley 12/2010 promueve la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la contratación pública mediante la inclusión de cláusulas de igualdad en la ejecución de los contratos y el establecimiento de criterios de preferencia para empresas comprometidas con la igualdad. Asimismo, prevé que el Consejo

de Gobierno determine los contratos en los que estas cláusulas deban incorporarse de forma obligatoria.

No obstante, la aplicación de estas medidas se encuentra condicionada por la normativa de contratación pública, que exige que los criterios sociales y de igualdad guarden relación con el objeto del contrato. En este contexto, la evaluación del artículo se centra en analizar la incorporación efectiva de cláusulas de igualdad en los instrumentos de contratación de la Administración regional y las actuaciones desarrolladas para reforzar la integración de la perspectiva de género en este ámbito.

Indicador: Incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública

Definición	Integración de cláusulas y condiciones de igualdad de género en los procedimientos de contratación pública
Fórmula	(Pliegos que incorporan cláusulas de igualdad / Total de pliegos analizados) x 100. Identificación del tipo de cláusulas incluidas, evolución normativa e instrumentos de apoyo
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital; Servicios de Contratación de las Consejerías; Registro de Contratos de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Mantenimiento de la incorporación sistemática de cláusulas de igualdad y fortalecimiento progresivo del marco normativo

Resultados

- **Incorporación de cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación:** El 100% de los pliegos de cláusulas administrativas particulares incorporan, entre las condiciones especiales de ejecución, al menos una cláusula relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Inclusión de medidas orientadas a la igualdad de género:** Entre las cláusulas incorporadas se incluyen el uso no sexista del lenguaje en la documentación contractual, la desagregación por sexo de la información estadística cuando resulte posible y medidas dirigidas a favorecer la contratación o estabilización laboral de mujeres en empresas con presencia femenina inferior al 40%.
- **Promoción de la igualdad y la no discriminación:** Los modelos de pliegos incorporan condiciones orientadas a promover la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- **Refuerzo del marco normativo autonómico:** La Unidad de Igualdad de Género ha formulado propuestas para incorporar un artículo específico sobre igualdad de género en el Proyecto de Decreto de Contratación Pública de Castilla-La Mancha, con el objetivo

de ampliar y consolidar la integración de la perspectiva de género en la contratación pública.

Como en anteriores artículos en relación a la limitación de los datos reportados, la información disponible – en este caso- evidencia una aplicación sistemática de cláusulas de igualdad en la contratación pública, si bien no permite valorar de forma detallada el impacto real de estas medidas ni su grado de ejecución efectiva en los contratos adjudicados.

Análisis

La contratación pública constituye una herramienta estratégica para promover la igualdad entre mujeres y hombres y fomentar la incorporación de medidas de igualdad en el tejido empresarial. En Castilla-La Mancha, esta finalidad se materializa mediante la inclusión sistemática de cláusulas de igualdad en los modelos de pliegos de contratación, garantizando la presencia transversal de este principio en los procedimientos de contratación pública.

El análisis realizado muestra que las cláusulas incorporadas se orientan principalmente a asegurar un lenguaje inclusivo en la documentación contractual, mejorar la disponibilidad de información desagregada por sexo y favorecer la empleabilidad de las mujeres en aquellos sectores o empresas donde su representación es menor. Estas actuaciones contribuyen a reforzar la dimensión social de la contratación pública y a promover prácticas empresariales alineadas con los principios de igualdad de oportunidades.

No obstante, la capacidad de incorporar determinadas cláusulas de igualdad se encuentra condicionada por la legislación de contratos del sector público, que exige su vinculación con el objeto del contrato. Esta circunstancia limita las posibilidades de aplicación de algunas medidas, especialmente aquellas relacionadas con la promoción del empleo femenino o la implantación de actuaciones específicas de igualdad en las empresas contratistas.

En este contexto, las actuaciones desarrolladas para reforzar el futuro marco normativo autonómico representan una oportunidad para consolidar la contratación pública como instrumento de impulso de la igualdad de género y favorecer una aplicación más homogénea de este principio en los procedimientos de contratación.

Conclusión

El artículo 38 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la incorporación sistemática de cláusulas de igualdad en la contratación pública de la Administración regional y el desarrollo de instrumentos orientados a integrar la perspectiva de género en los procedimientos de contratación. No obstante, la falta de información sobre la aplicación efectiva de estas cláusulas y su impacto en las empresas limita la evaluación de su alcance real, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar los mecanismos de seguimiento y evaluación para consolidar la contratación pública como instrumento efectivo de promoción de la igualdad.

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

El artículo 39 de la Ley 12/2010 marca la obligación de la Junta debe promover servicios públicos de conciliación externa, específicamente a través de la escolarización 0-3 años (servicios educativos) y plazas en centros de día (dependencia / autonomía personal)¹⁵. La disponibilidad de recursos públicos de atención y cuidado, junto con la implantación de medidas de conciliación en los distintos ámbitos de actuación de la Administración regional, constituye uno de los principales instrumentos para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho.

Indicador: Disponibilidad y utilización de recursos públicos de conciliación

Definición	Grado de desarrollo y utilización de recursos públicos y medidas organizativas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Fórmula	Desagregado por tipo de recursos: servicios educativos de escolarización, y plazas en centros de día personas dependientes: cobertura de escolarización 0-3 años; número de plazas en centros de día; y número de personas beneficiarias de medidas de conciliación
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Consejería de Bienestar Social; Consejería de Educación, Cultura y Deportes
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Tendencia creciente

Resultados

- **Bienestar Social:** La Dirección General de Discapacidad desarrolla actuaciones vinculadas a la atención a personas en situación de dependencia mediante la creación y ampliación de plazas en centros de día. Durante el periodo analizado, la red pública contó con 749 plazas en 2023, 765 plazas en 2024 y 764 plazas en 2025. En 2024 se incorporaron 7 nuevas plazas y en 2025 otras 11 nuevas plazas, alcanzándose un total de 18 nuevas plazas durante el trienio y una capacidad total de 764 plazas en 2025.
- **Educación, Cultura y Deportes:** La ampliación de la oferta pública de escolarización de 0 a 3 años constituye una de las principales medidas de conciliación desarrolladas durante el periodo evaluado. La cobertura de escolarización alcanzó el 64,56% en 2023, el 62,92% en 2024 y el 68,13% en 2025. El número total de plazas fue de 29.341 en

¹⁵ Esto implica que el enfoque del artículo NO es la empresa, sino: las **familias**, la **conciliación estructural**, los **servicios socioeducativos**, los **servicios de cuidados**. Con la ampliación de la **oferta pública de escuelas infantiles 0-3 años se puede** facilitar la incorporación laboral de madres y padres. Por su parte, con la ampliación de la **oferta de centros de día** para personas con: pérdida de autonomía y/o dependencia moderada, severa o gran dependencia; esto permite **liberar tiempo de cuidados**, especialmente para mujeres, porque según los datos del INE el 80% del cuidado no remunerado lo realizan mujeres. Por lo tanto, este **es un artículo estructural de conciliación**, no empresarial.

2023, 28.481 en 2024 y 30.824 en 2025, para una población infantil de 45.446, 45.264 y 45.240 menores respectivamente.

En cuanto a la distribución de plazas, la red pública dispuso de 20.049 plazas en 2023, 19.806 en 2024 y 21.523 en 2025, mientras que la red privada contó con 9.292 plazas en 2023, 8.675 en 2024 y 9.301 en 2025. La red pública concentra aproximadamente el 68% de la oferta total en los ejercicios con información disponible.

Asimismo, la Consejería desarrolla medidas organizativas de conciliación dirigidas al personal docente mediante el sistema de comisiones de servicio por conciliación de la vida familiar y laboral. Estas medidas contemplan situaciones relacionadas con violencia de género, cuidado de familiares con discapacidad, cuidado de menores, embarazo de riesgo, atención a familiares dependientes y cumplimiento de medidas judiciales relacionadas con guarda y custodia. Durante 2024 se concedieron 87 comisiones de servicio por conciliación, de las cuales 63 correspondieron a mujeres y 24 a hombres, representando las mujeres el 72,6% del total.

Por último, la información disponible muestra un aumento de la capacidad y cobertura de los recursos de conciliación, así como su utilización efectiva, si bien no permite evaluar en profundidad su impacto en la reducción de las desigualdades de género en el reparto de los cuidados.

Análisis

El desarrollo del artículo 39 evidencia un modelo de conciliación basado principalmente en la expansión de los servicios públicos de cuidado y en la implantación de medidas organizativas, configurando un sistema que facilita la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral. La ampliación de la oferta de escolarización de 0 a 3 años y el incremento de plazas en recursos de atención a la dependencia reflejan un esfuerzo sostenido por reforzar la red pública de cuidados, elemento clave para garantizar el acceso al empleo, especialmente de las mujeres.

La elevada cobertura en la educación infantil, junto con el predominio de la red pública, indica un avance significativo en la disponibilidad de recursos de conciliación, contribuyendo a reducir barreras estructurales asociadas a la falta de servicios de cuidado. Asimismo, la existencia de medidas específicas dirigidas al personal docente evidencia la incorporación de la conciliación también en la organización del empleo público.

No obstante, el análisis pone de manifiesto que el uso de estas medidas continúa presentando un marcado sesgo de género, con una participación mayoritaria de mujeres en los mecanismos de conciliación. Este patrón refleja la persistencia de una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado, lo que limita el impacto de las políticas en términos de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Asimismo, aunque se observa una ampliación de los recursos, el ritmo de crecimiento — especialmente en el ámbito de la dependencia — es moderado, lo que plantea la necesidad de continuar reforzando la capacidad del sistema para dar respuesta a la demanda existente.

En este contexto, el principal reto no se sitúa únicamente en la ampliación de servicios, sino en avanzar hacia un modelo de conciliación que combine la disponibilidad de recursos con estrategias orientadas a la corresponsabilidad y a la reducción de las desigualdades de género en el cuidado, incorporando además mecanismos de evaluación que permitan medir su impacto real en la participación laboral y en la organización de la vida familiar.

Conclusión

El artículo 39 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia y ampliación de recursos públicos orientados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente mediante el incremento de plazas de atención a la dependencia, la expansión de la oferta pública de educación infantil de 0 a 3 años y la implantación de medidas específicas de conciliación para el personal docente. No obstante, persiste una utilización desigual de estos recursos, con una mayor implicación de las mujeres en las medidas de conciliación, lo que refleja la persistencia de roles de género en el ámbito de los cuidados. Asimismo, resulta necesario continuar reforzando la capacidad del sistema de cuidados y avanzar en la evaluación de su impacto para garantizar una conciliación corresponsable y una igualdad efectiva en el ámbito laboral.

Art.40. Igualdad en el sector público

El artículo 40 de la Ley 12/2010 establece el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, garantizando la igualdad en el acceso, la promoción profesional, la retribución, la participación equilibrada en los distintos cuerpos y categorías de la Administración y la incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos. Asimismo, reconoce la negociación colectiva como instrumento para promover medidas de igualdad y contempla la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La igualdad en el empleo público constituye uno de los principales mecanismos para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Administración regional, eliminar situaciones de discriminación y favorecer el desarrollo profesional en condiciones de igualdad.

Indicador 1: Igualdad en el acceso al empleo público

Definición	Proporción de mujeres y hombres que superan los procesos selectivos en relación con las personas presentadas, permitiendo identificar posibles desigualdades en el acceso al empleo público.
Fórmula	$(\text{Mujeres aprobadas} / \text{Mujeres presentadas}) \times 100$; $(\text{Hombres aprobados} / \text{Hombres presentados}) \times 100$; Brecha = Tasa de éxito mujeres – Tasa de éxito hombres
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Dirección General de Función Pública
Periodicidad	Anual

Indicador 2: Igualdad en la promoción interna

Definición	Participación de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna del empleo público.
Fórmula	$(\text{Mujeres promocionadas} / \text{Total personas promocionadas}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Dirección General de Función Pública
Periodicidad	Anual

Indicador 3: Equilibrio en cuerpos, escalas y categorías

Definición	Distribución equilibrada de mujeres y hombres en cuerpos, escalas, categorías y especialidades del empleo público, permitiendo identificar situaciones de segregación horizontal y vertical.
Fórmula	Identificación y análisis de la distribución de mujeres y hombres en cuerpos y especialidades, incluyendo detección de ámbitos feminizados y masculinizados
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Dirección General de Función Pública
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Representación equilibrada entre el 40% y el 60%

Indicador 4: Brecha salarial en el empleo público

Definición	Diferencia retributiva existente entre mujeres y hombres en el empleo público.
Fórmula	$[(\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres}) / \text{Retribución media hombres}] \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Nóminas y registros de personal
Periodicidad	Anual

Indicador 5: Cumplimiento del Informe de Impacto de Género en convocatorias

Definición	Grado de incorporación del Informe de Impacto de Género en los procesos selectivos de la Administración regional.
Fórmula	$(\text{Convocatorias con Informe de Impacto de Género} / \text{Total convocatorias}) \times 100$
Tipo	Estructura / Proceso
Fuente de datos	Dirección General de Función Pública
Periodicidad	Anual

Resultados

- **Igualdad en el acceso al empleo público:** Durante el periodo analizado se presentaron 36.492 personas a los procesos selectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de las cuales 25.301 fueron mujeres (69,3%) y 11.191 hombres (30,7%). Superaron los procesos selectivos un total de 12.349 personas, correspondiendo 8.174 plazas a mujeres (66,2%) y 4.175 a hombres (33,8%). La tasa de éxito fue del 32,3% para las mujeres y del 37,3% para los hombres.

- **Igualdad en la promoción profesional:** En las convocatorias de promoción interna derivadas de la última Oferta de Empleo Público se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres. En el personal funcionario de carrera, las mujeres representan el 48% de las promociones y los hombres el 52%. En el personal laboral fijo la distribución alcanza el equilibrio total, con un 50% de promociones para mujeres y un 50% para hombres.
- **Equilibrio en cuerpos, escalas y categorías:** La información disponible evidencia la persistencia de fenómenos de segregación horizontal en determinadas especialidades. Entre las más masculinizadas destacan la Escala Superior de Prevención de Riesgos Laborales, especialidad Seguridad en el Trabajo (100% hombres entre las personas aptas), Ingeniería Industrial (100%) y la Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (90%). En el grupo A2 destacan Ingeniería Técnica de Minas (70%), Ingeniería Técnica Industrial (88%) y el Cuerpo de Agentes Medioambientales (83%), todas ellas con predominio masculino. Por el contrario, las especialidades más feminizadas son Medicina del Trabajo (100% mujeres aptas), Escala Técnica Educativa (98%), Terapia Ocupacional (93%), Educación Social (89%) y Trabajo Social (85%).
- **Brecha salarial en el empleo público:** *En el personal funcionario se registra una diferencia retributiva del 8% a favor de los hombres, derivada de una diferencia del 7% en las retribuciones fijas y del 76% en las variables. En el personal laboral la diferencia salarial también alcanza el 8%, procedente de las retribuciones fijas, mientras que en las retribuciones variables la diferencia es del -5%, favorable a las mujeres.*
- **Cumplimiento del Informe de Impacto de Género en convocatorias:** Durante el periodo evaluado se realizaron dos convocatorias de empleo público, correspondientes a los ejercicios 2023 y 2023-2024. Ambas incorporaron el correspondiente Informe de Impacto de Género, alcanzándose un cumplimiento del 100%.

Por último, los datos permiten evaluar con detalle distintas dimensiones del empleo público, evidenciando avances en el acceso y la promoción, aunque no permiten identificar con carácter global el grado de equilibrio en la distribución por cuerpos y especialidades.

Análisis

El desarrollo del artículo 40 evidencia un alto grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, especialmente en las fases de acceso, promoción profesional y en la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos. La elevada participación femenina en los procesos selectivos y la existencia de sistemas de promoción equilibrados reflejan un modelo de acceso relativamente inclusivo, en el que no se observan barreras directas significativas para la incorporación de las mujeres a la función pública. Asimismo, la utilización sistemática de informes de impacto de género en las convocatorias y la adopción de medidas normativas orientadas a eliminar posibles desventajas indirectas evidencian un avance en la integración de la igualdad desde un enfoque estructural y preventivo.

No obstante, el análisis pone de manifiesto que estos avances no se traducen de forma homogénea en todas las dimensiones del empleo público. A pesar del equilibrio en el acceso y la promoción, persisten patrones de segregación horizontal, con una clara concentración de mujeres en ámbitos vinculados a los cuidados y la intervención social, y una menor presencia en especialidades técnicas y científicas. Esta distribución desigual refleja dinámicas estructurales que trascienden los propios procesos selectivos.

Del mismo modo, se identifican diferencias retributivas entre mujeres y hombres, especialmente asociadas a los componentes variables de las retribuciones, lo que indica la existencia de desigualdades no necesariamente vinculadas al sistema formal de acceso o promoción, sino a factores relacionados con las trayectorias profesionales y la asignación de determinados complementos.

En conjunto, el empleo público muestra un nivel elevado de igualdad en el acceso y en los mecanismos formales de promoción, pero con retos pendientes en la distribución por áreas profesionales y en la igualdad retributiva, lo que pone de manifiesto la necesidad de avanzar en políticas que incidan sobre las causas estructurales de estas desigualdades.

Conclusión

El artículo 40 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la incorporación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público de Castilla-La Mancha, reflejada en la elevada participación femenina en los procesos selectivos, la existencia de una promoción profesional equilibrada entre mujeres y hombres y la incorporación sistemática de Informes de Impacto de Género en las convocatorias de empleo público. No obstante, persisten desigualdades estructurales, especialmente en la segregación por cuerpos y especialidades y en la existencia de brechas retributivas, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar las actuaciones dirigidas a garantizar una igualdad efectiva en el conjunto de las trayectorias profesionales dentro de la Administración.

Art. 41. Planes de igualdad en función pública

El artículo 41 de la Ley 12/2010 establece la obligación de elaborar y desarrollar planes de igualdad en el ámbito de la función pública con el fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público. Estos planes constituyen el principal instrumento de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas dirigidas a eliminar desigualdades, prevenir situaciones de discriminación y promover la igualdad de oportunidades en la Administración regional.

La existencia de mecanismos de seguimiento y evaluación periódica permite conocer el grado de cumplimiento de las actuaciones previstas y valorar la efectividad de las medidas incorporadas en los planes de igualdad.

Indicador: Grado de ejecución del Plan de Igualdad en función pública

Definición	Nivel de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad para el personal empleado público de la Administración regional.
Fórmula	$(\text{Medidas ejecutadas} / \text{Total de medidas previstas}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Informes de seguimiento del Plan de Igualdad
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	$\geq 80\%$

Resultados

- **Administración General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:** Durante el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 2021-2024 se ejecutaron 47 de las 48 medidas previstas, alcanzándose un grado de ejecución del 98%, lo que refleja un elevado nivel de cumplimiento de los compromisos establecidos en materia de igualdad.
- **SESCAM:** Participa en el desarrollo y seguimiento del II Plan de Igualdad mediante la elaboración de informes anuales específicos de seguimiento, que permiten evaluar el grado de implementación de las medidas de igualdad en el ámbito sanitario, si bien no se dispone de información cuantificada sobre el grado de ejecución específico en este ámbito.

Análisis

El desarrollo del artículo 41 evidencia un alto grado de consolidación de los planes de igualdad como instrumento central de planificación y gestión de las políticas de igualdad en el ámbito del empleo público. El elevado nivel de ejecución del II Plan de Igualdad, que alcanza el 98% de las medidas previstas, refleja una capacidad significativa de la Administración regional para implementar las actuaciones programadas y cumplir con los compromisos establecidos. Este resultado pone de manifiesto la fortaleza del enfoque basado en la planificación estratégica, en el que los planes de igualdad estructuran las actuaciones, facilitan su seguimiento y permiten integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos. Asimismo, la implicación de distintos ámbitos de la Administración, incluido el sector sanitario, contribuye a extender estas políticas de forma transversal.

No obstante, el análisis evidencia que la evaluación disponible se centra principalmente en el grado de ejecución de las medidas, sin disponer de información sistematizada sobre su impacto real en la reducción de desigualdades o en la mejora de las condiciones laborales. En este sentido, existe una diferencia entre el cumplimiento formal de las actuaciones previstas y la valoración de su efectividad, que requiere el desarrollo de indicadores más orientados a resultados.

En este contexto, el principal reto se sitúa en avanzar desde un modelo basado en la ejecución de medidas hacia un enfoque más evaluativo, que permita analizar cómo estas

actuaciones contribuyen a reducir brechas de género, mejorar la igualdad de oportunidades y transformar las dinámicas del empleo público.

Conclusión

El artículo 41 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatar la existencia y aplicación efectiva de un instrumento de planificación en materia de igualdad en el empleo público, con un elevado nivel de ejecución de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad 2021-2024. Asimismo, se observa la implantación de mecanismos de seguimiento que permiten evaluar el desarrollo de las actuaciones en los distintos ámbitos de la Administración. No obstante, la ausencia de información sistemática sobre el impacto de las medidas limita la valoración de su efectividad, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar los sistemas de evaluación orientados a resultados.

Art. 42. Conciliación en empleo público

El artículo 42 de la Ley 12/2010 establece la obligación de promover medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal empleado público. Para ello, contempla la adopción de planes específicos, medidas de flexibilización de la jornada, permisos, excedencias, adaptaciones organizativas y actuaciones destinadas a garantizar la reincorporación al trabajo en condiciones de igualdad tras situaciones vinculadas al cuidado de familiares o al ejercicio de derechos de conciliación.

Indicador: Disponibilidad y utilización de medidas de conciliación

Definición	Existencia de medidas de conciliación y utilización de las mismas por parte del personal empleado público.
Fórmula	Número de medidas disponibles + tasa de utilización por sexo
Tipo	Proceso / Resultado
Fuente de datos	Servicios de Recursos Humanos
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Uso creciente y equilibrado entre mujeres y hombres

Resultados

- **Plan Concilia:** El principal instrumento para la promoción de la conciliación en el empleo público es el 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 (Plan Concilia), actualizado en 2024 para adecuarlo a las modificaciones normativas producidas en esta materia.
- **Permisos, flexibilización horaria y reducciones de jornada:** El Plan Concilia configura un amplio catálogo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación del personal empleado público. En total, contempla 31 tipos de permisos, medidas de flexibilización horaria y reducciones de jornada adaptadas a distintas situaciones personales y familiares.

- **Excedencias por conciliación:** Asimismo, se regulan tres modalidades de excedencia vinculadas a necesidades de conciliación y cuidados, permitiendo compatibilizar la actividad profesional con responsabilidades familiares y personales.
- **Protección de las mujeres víctimas de violencia de género:** El Plan incorpora tres medidas específicas de adaptación de las condiciones de trabajo destinadas a garantizar la protección y permanencia en el empleo de las mujeres víctimas de violencia de género.
- **Medidas complementarias de conciliación:** Entre las medidas complementarias destacan la adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo para la protección de la maternidad biológica, así como la existencia de una bolsa de horas destinada a atender necesidades de conciliación.
- **Teletrabajo:** El personal empleado público dispone además de la modalidad de teletrabajo como medida adicional para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Alcance de las medidas de conciliación:** En conjunto, el Plan Concilia pone a disposición del personal empleado público más de 35 medidas específicas de conciliación, configurando un marco amplio de apoyo a la corresponsabilidad, los cuidados y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto la **consolidación de un sistema estructurado de medidas de conciliación** en el ámbito del empleo público de Castilla-La Mancha, sustentado en un instrumento específico de planificación como es el **Plan Concilia**. La actualización de este plan durante el periodo evaluado evidencia, además, la voluntad de mantener **un marco normativo adaptado a la evolución de la legislación y a las nuevas necesidades organizativas y sociales**.

El conjunto de medidas disponibles configura **una respuesta amplia y diversificada** que abarca permisos, flexibilización horaria, reducciones de jornada, excedencias, adaptaciones organizativas, teletrabajo y actuaciones específicas dirigidas a situaciones de especial vulnerabilidad, como la protección de las mujeres víctimas de violencia de género. Esta diversidad favorece una atención flexible a las distintas circunstancias personales y familiares del personal empleado público y contribuye a **facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación**.

Asimismo, la incorporación de instrumentos como **la bolsa de horas, las adaptaciones de jornada vinculadas a la maternidad y el teletrabajo** refleja una evolución del modelo tradicional de conciliación hacia **fórmulas organizativas más flexibles**, orientadas a favorecer la corresponsabilidad y mejorar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

No obstante, la información disponible se centra fundamentalmente en la existencia y regulación de las medidas, **sin aportar datos sistematizados sobre su utilización**

efectiva por mujeres y hombres. Esta limitación dificulta valorar el grado de acceso a los distintos recursos, identificar posibles diferencias de uso por sexo y analizar su contribución real a la reducción de las desigualdades de género en el empleo público. En este sentido, resulta recomendable **reforzar los sistemas de seguimiento mediante indicadores periódicos y datos desagregados por sexo**, que permitan evaluar el impacto efectivo de las políticas de conciliación y corresponsabilidad.

Conclusión

El artículo 42 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia de un marco sólido y consolidado de medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal empleado público, articulado principalmente a través del Plan Concilia. Este instrumento incorpora un amplio catálogo de permisos, medidas de flexibilización horaria, reducciones de jornada, excedencias, teletrabajo y actuaciones específicas de apoyo a la maternidad, los cuidados y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, reforzado además mediante su actualización para adaptarse a las modificaciones normativas más recientes. No obstante, la evaluación del impacto efectivo de estas medidas requiere avanzar en la disponibilidad de información sobre su utilización por sexo, lo que permitirá valorar con mayor precisión su contribución al impulso de la corresponsabilidad y a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público.

Art. 43. Embarazo, maternidad, paternidad

El artículo 43 de la Ley 12/2010 garantiza la protección de las trabajadoras durante el embarazo, el parto reciente y el periodo de lactancia natural, así como el ejercicio de los derechos asociados a la maternidad y la paternidad en el ámbito del empleo público. Para ello, contempla la adopción de medidas preventivas, adaptaciones de las condiciones de trabajo y mecanismos de protección frente a los riesgos laborales que puedan afectar a la salud de la madre o de la criatura.

La existencia de protocolos específicos de actuación y su aplicación efectiva constituyen instrumentos esenciales para garantizar la protección de la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar en el empleo público.

Indicador: Aplicación de medidas de protección por embarazo, maternidad y paternidad

Definición	Aplicación de medidas de protección y adaptación de las condiciones de trabajo en situaciones de embarazo, maternidad reciente y lactancia natural.
Fórmula	$\frac{\text{(Solicitudes resueltas o casos gestionados conforme al protocolo)}}{\text{Total de solicitudes o casos}} \times 100$
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales; Recursos Humanos
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	≥ 95%

Resultados

- **Protocolo de protección frente a riesgos laborales:** La Administración regional dispone de un Protocolo de actuación para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y periodo de lactancia natural, destinado a garantizar la seguridad y salud de las empleadas públicas durante estas situaciones.
- **Aplicación efectiva del protocolo:** La información disponible indica que el protocolo se aplica en el 100 % de los casos en los que resulta necesario adoptar medidas de protección, adaptación o seguimiento vinculadas al embarazo, la maternidad reciente o la lactancia natural.
- **Adaptación de las condiciones de trabajo:** El protocolo contempla la evaluación individualizada de los riesgos laborales y la adopción de medidas preventivas o adaptaciones de las condiciones de trabajo cuando se detectan riesgos para la salud de la trabajadora o del menor.
- **Protección de la maternidad y la lactancia:** Las actuaciones previstas permiten garantizar la continuidad de la actividad profesional en condiciones seguras o, cuando no sea posible eliminar el riesgo, la adopción de las medidas de protección previstas en la normativa vigente.
- **Seguimiento institucional:** El sistema de gestión incorpora mecanismos de coordinación entre los servicios de prevención de riesgos laborales y los órganos responsables de recursos humanos para asegurar la correcta aplicación de las medidas de protección.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto la **consolidación de un sistema específico de protección de la maternidad, el embarazo y la lactancia** en el ámbito del empleo público, sustentado en un **protocolo de actuación que regula la evaluación, prevención y adaptación de las condiciones de trabajo**. Este instrumento garantiza una respuesta homogénea y coordinada ante las situaciones de riesgo que puedan afectar a la salud de las trabajadoras gestantes, en periodo de maternidad reciente o lactancia natural.

La **aplicación efectiva del protocolo en el 100 % de los casos identificados** evidencia un elevado grado de implantación de las medidas de protección previstas, asegurando que las situaciones de embarazo y lactancia sean gestionadas conforme a criterios preventivos y de seguridad laboral. Asimismo, la evaluación individualizada de los riesgos y la adopción de las adaptaciones necesarias permiten **compatibilizar la continuidad de la actividad profesional con la protección de la salud de la trabajadora y del menor**.

Igualmente, la coordinación entre los **servicios de prevención de riesgos laborales y los órganos responsables de recursos humanos** constituye un elemento clave para garantizar una aplicación ágil y eficaz de las medidas previstas, favoreciendo una gestión integral de los derechos asociados a la maternidad y la paternidad en el empleo público.

No obstante, la información disponible se centra principalmente en el grado de aplicación del protocolo, **sin incorporar indicadores que permitan evaluar con mayor detalle su funcionamiento y resultados**. En este sentido, resulta recomendable **reforzar los sistemas de seguimiento mediante información sobre los tiempos de respuesta, las adaptaciones realizadas y el grado de satisfacción de las personas beneficiarias**, lo que permitiría valorar con mayor precisión la eficacia e impacto de las medidas de protección implantadas.

Conclusión

El artículo 43 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia de un protocolo específico para la protección de las trabajadoras durante el embarazo, la maternidad reciente y el periodo de lactancia natural, así como la aplicación efectiva de las medidas preventivas y de adaptación previstas en el 100 % de los casos identificados. Asimismo, se observa una adecuada integración de la prevención de riesgos laborales y una coordinación efectiva entre los servicios de prevención y los órganos de gestión de personal, garantizando la protección de la salud de las empleadas públicas y de sus hijos e hijas. No obstante, resulta conveniente avanzar en el desarrollo de sistemas de seguimiento que permitan evaluar con mayor profundidad el impacto y la eficacia de las medidas adoptadas mediante indicadores específicos de gestión y resultados.

Art. 44. Distintivo de Excelencia

El artículo 44 de la Ley 12/2010 regula el Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género en Castilla-La Mancha como instrumento de reconocimiento a las empresas y entidades que incorporan de forma efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su organización, gestión y funcionamiento. Asimismo, la Ley contempla medidas de apoyo destinadas a favorecer la implantación de planes de igualdad y el desarrollo de estructuras organizativas comprometidas con la igualdad de oportunidades.

Indicador: Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género y ayudas para planes de igualdad

Definición	Reconocimiento institucional a empresas y entidades que incorporan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su organización; número de Distintivos de Excelencia concedidos y ayudas para la elaboración e implantación de planes de igualdad.
Fórmula	n.º de Distintivos de Excelencia concedidos por periodo; n.º de ayudas concedidas para planes de igualdad
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual / Trienal
Umbral/Meta	Tendencia creciente en el n.º de distintivos y de ayudas concedidas

Resultados

- **Mantenimiento del Registro de Empresas con Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género:** El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha mantiene este registro como instrumento de reconocimiento institucional y de visibilización de las entidades comprometidas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **Concesión de distintivos durante el periodo 2023-2025:** Durante el periodo analizado se concedieron dos Distintivos de Excelencia en Igualdad de Género, uno en 2023 y otro en 2024.
- **Publicación del Registro de Empresas con Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género:** En 2025 se publicó el Registro de Empresas con Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género de Castilla-La Mancha, reforzando la difusión y el reconocimiento público de las entidades distinguidas.

Análisis

Los resultados evidencian la **continuidad del Distintivo de Excelencia como instrumento institucional de reconocimiento** a las organizaciones comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, así como el mantenimiento de un **registro público que contribuye a visibilizar las buenas prácticas desarrolladas por el tejido empresarial y asociativo de Castilla-La Mancha**.

La **concesión de dos distintivos durante el periodo 2023-2025** pone de manifiesto la continuidad de este mecanismo de reconocimiento, mientras que la publicación del Registro en 2025 refuerza su función de difusión y de promoción de modelos organizativos que incorporan la igualdad de género como un elemento de calidad y responsabilidad social.

Asimismo, el Distintivo de Excelencia se complementa con **las ayudas destinadas a la elaboración e implantación de planes de igualdad**, configurando un modelo de actuación que combina el reconocimiento institucional con el apoyo a las entidades para avanzar en la incorporación efectiva del principio de igualdad en su organización y funcionamiento.

No obstante, la información disponible refleja **un reducido número de distintivos concedidos durante el periodo evaluado**, lo que pone de manifiesto la conveniencia de **reforzar la difusión del programa, incrementar la participación de empresas y entidades en las convocatorias y favorecer especialmente la incorporación de pequeñas y medianas empresas**. Del mismo modo, resulta recomendable fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las entidades distinguidas y de las actuaciones desarrolladas mediante las ayudas concedidas, con el fin de valorar su impacto real sobre la implantación de políticas de igualdad.

Conclusión

El artículo 44 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia y mantenimiento del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género como instrumento de reconocimiento institucional a las empresas y entidades comprometidas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la continuidad del Registro de Empresas con Distintivo de Excelencia y de las medidas de apoyo para la elaboración e implantación de planes de igualdad. No obstante, el reducido número de distintivos concedidos durante el periodo evaluado pone de manifiesto la conveniencia de seguir impulsando su difusión, ampliar la participación de empresas y fortalecer los mecanismos de seguimiento para consolidar este instrumento como referente en la promoción de la igualdad en el ámbito organizativo y empresarial.

CAPÍTULO III. Salud y Bienestar

Art. 45. Perspectiva de género en salud

El artículo 45 de la Ley 12/2010 establece la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, estudios e investigaciones sanitarias, garantizando que las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres sean consideradas en la planificación, desarrollo y evaluación de las actuaciones sanitarias.

Indicador: Integración de la perspectiva de género en planes, programas e investigaciones sanitarias

Definición	Incorporación de la perspectiva de género en instrumentos de planificación, investigación y actuación sanitaria
Fórmula	$\left(\frac{\text{Planes, programas e investigaciones con perspectiva de género}}{\text{Total analizados}} \right) \times 100$
Tipo	Proceso / Resultado
Fuente de datos	Consejería de Sanidad y SESCOG
Periodicidad	Anual
Estado actual	Cumple

Resultados

- **Consejería de Sanidad:** El Plan de Salud de Castilla-La Mancha Horizonte 2025 constituye el principal instrumento de planificación estratégica del sistema sanitario regional e incorpora de forma expresa la integración transversal de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas sanitarios. En este marco se identifican siete planes estratégicos que incorporan referencias explícitas a las desigualdades de género, las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres y actuaciones dirigidas a garantizar una atención sanitaria más equitativa: Plan de Sostenibilidad y Cambio de Modelo Sanitario; Plan de Humanización de la Asistencia Sanitaria; Plan de Abordaje Integral de la Cronicidad y Prevención de la Fragilidad; Plan de Atención a la Salud Mental; Plan Regional de Adicciones; Plan Integral de Atención Sociosanitaria; y Plan de Investigación e Innovación.

Entre las actuaciones identificadas destacan la elaboración de protocolos de prevención y abordaje precoz de la violencia de género, la incorporación de una atención sanitaria sensible al género, el análisis de las desigualdades sociales y de género en salud, la consideración de las dificultades específicas de acceso a tratamientos por parte de las mujeres y la incorporación de la variable sexo en estadísticas, registros e investigaciones sanitarias.

En lo referente a las investigaciones y estudios, resulta pertinente hacer referencia a la investigación realizada por el Servicio de Adicciones El uso de pornografía en jóvenes y adolescentes de Castilla-La Mancha (2024), en la que se advierte sobre el impacto que ejerce la pornografía en la normalización de la violencia sexual contra las mujeres y la prevalencia de su consumo entre la población joven de la región.

No obstante, se considera que la aplicación de la perspectiva de género en las investigaciones es limitada bien por una integración parcial de este enfoque, bien por tener un alcance limitado.

- **SESCAM:** Durante el periodo 2023-2025 se identifican siete programas y estrategias de salud pública que incorporan análisis de género, entre ellos Plan de Atención Primaria de Salud de Castilla-La Mancha; Plan Nacional de Control Oficial de la Cadena Alimentaria 2021-2025; Plan Regional de Adicciones de Castilla-La Mancha 2022-2025; Plan de Humanización de la Atención Sanitaria; Plan de Salud Mental 2018-2025; Plan de Abordaje Integral de la Cronicidad y Prevención de la Fragilidad; y Estrategia de Prevención del Suicidio 2018-2025.

Entre las actuaciones desarrolladas destacan la garantía de igualdad efectiva en el acceso a los servicios sanitarios, la incorporación transversal del enfoque de género en la atención sanitaria, la consideración de las desigualdades de género en salud mental, la elaboración de protocolos relacionados con la violencia de género, la mutilación genital femenina y la sumisión química, así como el análisis de factores diferenciales de riesgo y vulnerabilidad entre mujeres y hombres en materia de conductas adictivas y prevención del suicidio.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto la **integración transversal de la perspectiva de género en los principales instrumentos de planificación sanitaria** desarrollados por la Consejería de Sanidad y el SESCAM, evidenciando un avance en la incorporación sistemática del enfoque de género en las políticas públicas de salud.

La existencia de **siete planes estratégicos en la Consejería de Sanidad y siete programas y estrategias en el SESCAM** que incorporan referencias expresas a las desigualdades de género refleja una **implantación generalizada de este enfoque** en ámbitos prioritarios como la atención primaria, la salud mental, las adicciones, la cronicidad, la humanización de la asistencia sanitaria y la prevención del suicidio.

Asimismo, la incorporación de actuaciones específicas relacionadas con **la violencia de género, la salud sexual y reproductiva, la mutilación genital femenina, la sumisión química y las desigualdades de género en salud** pone de manifiesto una respuesta sanitaria adaptada a las diferentes necesidades de mujeres y hombres, favoreciendo una atención más equitativa y sensible a las diferencias de género.

Resulta igualmente relevante la **incorporación de la variable sexo en estadísticas, registros e investigaciones sanitarias**, así como el desarrollo de estudios específicos, entre los que destaca la investigación sobre el uso de la pornografía en jóvenes y adolescentes de Castilla-La Mancha. Estas actuaciones contribuyen a **fortalecer la generación de evidencia científica** y a mejorar el diseño y la evaluación de las políticas sanitarias desde la perspectiva de género.

No obstante, aunque la integración de la perspectiva de género se encuentra ampliamente incorporada en los instrumentos de planificación analizados, **resulta recomendable continuar avanzando en la evaluación sistemática de su impacto**, mediante indicadores que permitan medir los resultados obtenidos sobre la reducción de las desigualdades de género en salud y la mejora de la calidad de la atención sanitaria.

Conclusión

El artículo 45 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la incorporación de la perspectiva de género en los principales instrumentos de planificación, programas, estrategias e investigaciones desarrollados por la Consejería de Sanidad y el SESCOG. Esta integración se refleja en la consideración expresa de las desigualdades de género en salud, el desarrollo de actuaciones específicas relacionadas con la violencia de género, la salud mental, las adicciones y la salud sexual y reproductiva, así como en la utilización de la variable sexo y el análisis de factores diferenciales de riesgo y vulnerabilidad entre mujeres y hombres. Todo ello evidencia la consolidación de un enfoque transversal orientado a promover una atención sanitaria más equitativa y adaptada a las diferentes necesidades de la población.

Art. 46. Salud y Género

El artículo 46 de la Ley 12/2010 desarrolla actuaciones específicas en materia de salud y género orientadas a garantizar una atención sanitaria adaptada a las necesidades de las mujeres a lo largo de su ciclo vital. Para ello, contempla medidas relacionadas con la salud sexual y reproductiva, la prevención de enfermedades, la investigación sanitaria, la educación afectivo-sexual y la prevención y atención frente a las violencias contra las mujeres.

Indicador: Actuaciones de salud y género desarrolladas

Definición	Incorporación de actuaciones específicas dirigidas a la salud de las mujeres y a la integración de la perspectiva de género en la atención sanitaria
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Consejería de Sanidad y SESCOG
Periodicidad	Anual
Estado actual	Cumple

Resultados

- **Consejería de Sanidad:** Desarrolla una amplia cartera de actuaciones en materia de salud sexual y reproductiva, que incluye el estudio de esterilidad en los 14 hospitales de la red pública regional y el acceso a técnicas de reproducción asistida. Asimismo, la prestación de interrupción voluntaria del embarazo continúa realizándose mediante conciertos con clínicas autorizadas en Castilla-La Mancha.

En materia de prevención, mantiene el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama, dirigido a mujeres de entre 45 y 70 años, con una previsión de cobertura de

575.000 mujeres durante el periodo 2023-2027, así como el Programa de Detección Precoz de Cáncer de Cérvix, dirigido a mujeres de entre 25 y 65 años.

Durante el periodo analizado se amplió progresivamente la vacunación frente al Virus del Papiloma Humano (VPH), extendiendo la cobertura a chicas y chicos de entre 12 y 18 años y a determinados colectivos de riesgo.

En el ámbito de la investigación sanitaria, el Plan de Investigación e Innovación en Ciencias de la Salud contempla el impulso de estudios que incorporan la perspectiva de género, mientras que el Instituto de Investigación Sanitaria de Castilla-La Mancha (IDISCAM) constituye la principal estructura regional dedicada a la investigación en salud.

En relación con la educación afectivo-sexual, durante 2023 se constituyó un grupo técnico interdepartamental para la elaboración de la Estrategia de Salud Sexual de Castilla-La Mancha, complementado con campañas de sensibilización y programas de promoción de la salud sexual.

Asimismo, se desarrollan actuaciones específicas relacionadas con la salud mental y los trastornos que afectan especialmente a las mujeres, junto con la elaboración y actualización de protocolos especializados sobre mutilación genital femenina, violencia de género, violencia sexual y sumisión química.

- **SESCAM:** Mantiene la aplicación de las instrucciones vigentes sobre acceso y procedimientos de reproducción asistida, garantizando el estudio de esterilidad y el acceso progresivo a las distintas técnicas de reproducción humana asistida en los hospitales de la región.

No obstante, en el análisis realizado no se identifican servicios específicos de salud reproductiva dirigidos a mujeres con discapacidad, mujeres mayores u otros perfiles de especial vulnerabilidad, más allá de las prestaciones generales previstas en el sistema sanitario.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto el **desarrollo de una cartera amplia y diversificada de actuaciones dirigidas a la salud de las mujeres**, que abarca la salud sexual y reproductiva, la prevención de enfermedades, la vacunación, la investigación sanitaria, la educación afectivo-sexual y la atención frente a las distintas formas de violencia contra las mujeres.

La existencia de **recursos específicos en materia de reproducción asistida, programas de cribado de cáncer de mama y cáncer de cérvix, y la ampliación de la vacunación**

frente al **Virus del Papiloma Humano** evidencia una planificación sanitaria orientada tanto a la prevención como a la mejora de la salud de las mujeres a lo largo de su ciclo vital.

Asimismo, el impulso de la **Estrategia de Salud Sexual de Castilla-La Mancha**, el desarrollo de campañas de sensibilización y la incorporación de la perspectiva de género en la investigación sanitaria, a través del Plan de Investigación e Innovación y del IDISCAM, reflejan una **integración progresiva del enfoque de género en las políticas de salud pública**, favoreciendo una atención más adaptada a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Resulta igualmente destacable la elaboración y actualización de **protocolos especializados en violencia de género, violencia sexual, mutilación genital femenina y sumisión química**, que fortalecen la capacidad del sistema sanitario para ofrecer una respuesta integral y coordinada ante situaciones de especial vulnerabilidad.

Conclusión

El artículo 46 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatar la existencia de una amplia cartera de actuaciones dirigidas a la salud de las mujeres, que abarca la salud sexual y reproductiva, la prevención de enfermedades, la vacunación, la educación afectivo-sexual, la investigación sanitaria y la atención especializada frente a las distintas formas de violencia contra las mujeres. Asimismo, se observa el mantenimiento y desarrollo de programas de detección precoz, recursos de reproducción asistida, estrategias de promoción de la salud sexual y protocolos especializados que incorporan la perspectiva de género en la atención sanitaria. No obstante, continúa siendo necesario avanzar en la adaptación de determinados recursos para mujeres en situación de especial vulnerabilidad, reforzando así la equidad y la accesibilidad del sistema sanitario.

Art. 47. Participación equilibrada en sanidad pública

El artículo 47 de la Ley 12/2010 establece la obligación de garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados vinculados al sistema sanitario público, promoviendo la incorporación del principio de igualdad en los espacios de participación, asesoramiento, coordinación y toma de decisiones del ámbito sanitario.

Indicador: Órganos colegiados con representación equilibrada

Definición	Cumplimiento del principio de representación equilibrada en los órganos colegiados del sistema sanitario público
Fórmula	$\left(\frac{\text{Órganos que cumplen el principio de representación equilibrada}}{\text{Total de órganos analizados}} \right) \times 100$
Tipo	Estructura
Fuente de datos	Consejería de Sanidad y SESCAM
Periodicidad	Anual
Estado actual	En progreso

Resultados

Consejería de Sanidad: Durante el periodo analizado se revisó la composición de distintos órganos colegiados adscritos a la Consejería de Sanidad.

- **Comisión Regional Técnica de Humanización (2023):** integrada por 29 mujeres (76%) y 9 hombres (24%).
- **Comité de Bioética (2023-2025):** constituido inicialmente en 2022 por 10 mujeres (55%) y 8 hombres (45%). Tras la Resolución de 1 de julio de 2025, pasó a estar integrado por 11 hombres (61%) y 7 mujeres (39%).
- **Comisión de Garantía y Evaluación de Castilla-La Mancha (2024):** constituida inicialmente por 6 hombres (55%) y 5 mujeres (45%). Tras la Resolución de 11 de noviembre de 2024, pasó a estar integrada por 7 hombres (64%) y 4 mujeres (36%).
- **Patronato de la Fundación Sociosanitaria (2023):** integrado por 6 mujeres (60%) y 4 hombres (40%).

Del análisis realizado sobre los cuatro órganos colegiados evaluados se constata que únicamente uno de ellos cumple plenamente el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, lo que representa el 25% del total de órganos analizados.

SESCAM: Durante el periodo analizado se verificó la existencia de cuatro órganos colegiados con presencia equilibrada de mujeres y hombres:

- **Consejo de Administración,** como máximo órgano central de dirección estratégica del SESCAM.
- **Comisión Central de Seguridad y Salud Laboral,** con representación paritaria entre profesionales del SESCAM y representación sindical.
- **Comisión Central de Farmacia y Terapéutica,** como órgano consultivo en materia de gestión farmacéutica.
- **Comisiones Gestoras de Salud Laboral,** dependientes de la Secretaría General y con representación paritaria entre profesionales del SESCAM y representación sindical.

El análisis realizado concluye que los órganos verificados cumplen con el principio de representación equilibrada establecido en la Ley 12/2010.

Análisis

Los resultados reflejan una **situación desigual en el cumplimiento del principio de representación equilibrada** entre los órganos colegiados analizados de la Consejería de Sanidad y los del SESCAM. Mientras que este último presenta un cumplimiento generalizado en los órganos evaluados, la Consejería de Sanidad muestra un grado de implantación todavía limitado.

En la Consejería de Sanidad, el análisis de cuatro órganos colegiados pone de manifiesto que **solo uno cumple plenamente con el principio de representación equilibrada,**

representando el **25 % de los órganos analizados**. Asimismo, las modificaciones producidas durante el periodo evaluado en la composición del Comité de Bioética y de la Comisión de Garantía y Evaluación evidencian que **la composición de estos órganos continúa siendo dinámica**, ofreciendo oportunidades para avanzar hacia una representación más equilibrada en futuras renovaciones.

Por el contrario, el SESCAM presenta un **cumplimiento efectivo del principio de representación equilibrada** en los cuatro órganos colegiados analizados, lo que refleja la incorporación de este criterio en sus principales espacios de participación, coordinación y toma de decisiones.

La información disponible también pone de manifiesto que **la elevada feminización estructural de determinadas categorías profesionales del ámbito sanitario** puede condicionar la composición de algunos órganos colegiados, circunstancia que debe ser tomada en cuenta al valorar la aplicación del principio de representación equilibrada, sin que ello exima de continuar promoviendo una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.

En este contexto, resulta recomendable **continuar reforzando los mecanismos de seguimiento de la composición de los órganos colegiados**, incorporando el principio de representación equilibrada en los procesos de designación y renovación de sus integrantes, con el fin de avanzar hacia un cumplimiento homogéneo en todo el sistema sanitario público regional

Conclusión

El artículo 47 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al observarse avances en la incorporación del principio de representación equilibrada en los órganos colegiados del ámbito sanitario, especialmente en el caso del SESCAM, donde los órganos analizados cumplen con los criterios establecidos en la Ley 12/2010. No obstante, los resultados obtenidos en la Consejería de Sanidad evidencian un cumplimiento todavía limitado, al alcanzar el equilibrio únicamente uno de los cuatro órganos analizados. Aunque se constata la existencia de mecanismos de revisión y actualización de la composición de diversos órganos colegiados, resulta necesario seguir impulsando medidas que favorezcan una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de participación y toma de decisiones del sistema sanitario público.

CAPÍTULO IV. Medios de comunicación e imagen de las mujeres

Art. 48. Medios de comunicación públicos

El artículo 48 de la Ley 12/2010 establece que los medios de comunicación de titularidad pública, así como aquellos subvencionados o participados por las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, deben transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, promover el conocimiento y la difusión de la igualdad de trato y oportunidades y utilizar un lenguaje no sexista en sus contenidos. Asimismo, dispone que los órganos de administración de estos medios respeten el principio de participación equilibrada entre mujeres y hombres.

La incorporación de la perspectiva de género en los contenidos difundidos por los medios públicos y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus estructuras organizativas constituyen elementos fundamentales para avanzar hacia una comunicación pública igualitaria.

Indicador 1: Presencia de contenidos con enfoque igualitario en los medios de comunicación públicos

Definición	Presencia de contenidos que promueven una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en los medios de comunicación públicos.
Fórmula	$(\text{Contenidos con enfoque igualitario} / \text{Total de contenidos analizados}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Castilla-La Mancha Media
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Tendencia creciente

Indicador 2: Participación de mujeres y hombres en la plantilla de los medios públicos

Definición	Distribución de mujeres y hombres en la plantilla de los medios de comunicación públicos.
Fórmula	$(\text{Mujeres en plantilla} / \text{Total plantilla}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Castilla-La Mancha Media
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Representación equilibrada (40%-60%)

Indicador 3: Participación equilibrada en los órganos de dirección y administración

Definición	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y de administración de los medios públicos.
Fórmula	$(\text{Mujeres en órganos directivos} / \text{Total miembros}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Castilla-La Mancha Media
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Representación equilibrada (40%-60%)

Resultados

- **Contenidos con enfoque igualitario:** Castilla-La Mancha Media informa de la presencia habitual de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en sus distintos soportes de comunicación —televisión, radio y plataformas digitales— mediante noticias, entrevistas, reportajes y programas de diversa naturaleza. No obstante, actualmente no dispone de un sistema específico de medición que permita cuantificar el porcentaje de contenidos emitidos con enfoque igualitario.
- **Desarrollo de sistemas de evaluación:** La entidad se encuentra trabajando en la determinación de la presencia de mujeres y hombres en programas de entrevistas y espacios informativos, como primer paso para la construcción de indicadores específicos que permitan evaluar la representación de mujeres y hombres en sus contenidos.
- **Formación en igualdad:** La formación obligatoria en igualdad dirigida al conjunto de la plantilla de Castilla-La Mancha Media constituye una de las principales herramientas para promover una comunicación inclusiva y libre de estereotipos de género.
- **Evolución de la composición de la plantilla (2023-2025):** Durante el periodo 2023-2025 la composición de la plantilla de Castilla-La Mancha Media se mantuvo estable, con una presencia mayoritaria de hombres y una representación femenina situada de forma constante dentro de los márgenes de equilibrio establecidos por la normativa de igualdad. En 2023 la plantilla estuvo integrada por un 56,2% de hombres (297,33 profesionales) y un 43,8% de mujeres (231,79). En 2024 la distribución fue del 57,0% de hombres (302,90) y del 43,0% de mujeres (228,33), mientras que en 2025 se registró un 56,9% de hombres (317,82) y un 43,1% de mujeres (240,28), confirmando la estabilidad de la composición por sexo a lo largo del periodo analizado.
- **Contratación estable:** La información disponible muestra una mayor presencia masculina en las modalidades de contratación fija o indefinida durante todo el periodo analizado, aunque la participación de las mujeres se mantiene por encima del 40% del total de la plantilla.
- **Transparencia organizativa:** Como consecuencia de los cambios producidos en la dirección de Castilla-La Mancha Media, se ha llevado a cabo una revisión de la información publicada en el Portal de Transparencia con el objetivo de mejorar el conocimiento sobre la composición y estructura de la plantilla.
- **Órganos de dirección:** No se dispone de información consolidada para el periodo 2023-2025 sobre la composición por sexo de los órganos directivos y de administración, por lo que no resulta posible evaluar el grado de cumplimiento del principio de representación equilibrada establecido en el artículo 48.2.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto un **avance en la incorporación de la perspectiva de género en la actividad desarrollada por Castilla-La Mancha Media**, tanto a través de la

difusión de contenidos relacionados con la igualdad como mediante actuaciones dirigidas a fortalecer las capacidades internas de la organización.

La **presencia habitual de contenidos con enfoque igualitario** y la implantación de **formación obligatoria en igualdad para toda la plantilla** evidencian el compromiso de la entidad con la promoción de una comunicación pública inclusiva y libre de estereotipos de género. Asimismo, el desarrollo de indicadores para medir la representación de mujeres y hombres en la programación constituye un paso relevante hacia la evaluación objetiva de los contenidos difundidos.

Desde el punto de vista organizativo, la **composición de la plantilla se mantiene estable y dentro de los márgenes de representación equilibrada**, con una participación femenina superior al 40 % durante todo el periodo analizado, si bien **persiste una mayor presencia masculina en las modalidades de contratación más estables**.

Por otra parte, la actualización de la información publicada en el Portal de Transparencia supone un avance en la mejora del conocimiento sobre la estructura organizativa de la entidad. Sin embargo, la **ausencia de información sistematizada sobre la composición por sexo de los órganos de dirección y administración** impide verificar el cumplimiento del principio de participación equilibrada establecido en la Ley.

En este contexto, resulta recomendable **consolidar sistemas de evaluación que permitan cuantificar la presencia de contenidos con enfoque igualitario**, reforzar el seguimiento de la representación de mujeres y hombres en la programación y **disponer de información periódica sobre la composición de los órganos directivos y de administración**, con el fin de evaluar de forma integral el cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 48.

Conclusión

El artículo 48 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse la incorporación de la perspectiva de género en la actividad de Castilla-La Mancha Media mediante la difusión habitual de contenidos relacionados con la igualdad, la formación de la plantilla y el mantenimiento de una composición equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto del personal. No obstante, resulta necesario consolidar los sistemas de evaluación y seguimiento de los contenidos emitidos y mejorar la disponibilidad de información sobre la composición de los órganos de dirección y administración para verificar el cumplimiento efectivo del principio de participación equilibrada previsto en la Ley.

Art. 49. Prevención de la discriminación en medios públicos

El artículo 49 de la Ley 12/2010 establece mecanismos específicos para prevenir la discriminación por razón de sexo en los medios de comunicación públicos. Para ello, prevé la designación de una persona experta en género responsable de supervisar publicaciones, emisiones y programas, con el fin de detectar posibles situaciones de discriminación o la transmisión de imágenes estereotipadas de las mujeres. Asimismo, regula la adopción de medidas correctoras cuando se identifiquen contenidos discriminatorios.

La existencia de estructuras internas de supervisión y seguimiento constituye uno de los principales instrumentos para garantizar una comunicación pública respetuosa con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Indicador: Existencia y funcionamiento de mecanismos de supervisión de igualdad en medios públicos

Definición	Existencia de una persona responsable de supervisar contenidos desde la perspectiva de género y desarrollo de actuaciones de seguimiento y prevención de la discriminación por razón de sexo.
Fórmula	Existencia de responsable de igualdad y actuaciones de supervisión realizadas (Sí/No)
Tipo	Estructura / Proceso
Fuente de datos	Castilla-La Mancha Media
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Existencia de mecanismos de supervisión activos

Resultados

- **Designación de una persona experta en género:** Castilla-La Mancha Media ha designado a una profesional como Agente de Igualdad, dando cumplimiento a la previsión contenida en el artículo 49 relativa a la existencia de una persona responsable de supervisar los contenidos desde la perspectiva de género.
- **Supervisión interna de actuaciones:** La Agente de Igualdad desarrolla funciones de seguimiento y supervisión de las actuaciones impulsadas por la entidad en materia de igualdad, elaborando informes internos dirigidos a la Comisión de Igualdad.
- **Elaboración de informes de seguimiento:** Se han elaborado informes específicos sobre las actuaciones desarrolladas por Castilla-La Mancha Media en materia de igualdad, permitiendo realizar un seguimiento sistemático de las iniciativas impulsadas por la entidad.
- **Campañas de sensibilización:** Los informes recogen las actuaciones desarrolladas con motivo de fechas clave para la igualdad, entre ellas las campañas institucionales del 8 de marzo y del 25 de noviembre.
- **Formación en igualdad:** Entre las actuaciones objeto de seguimiento se incluyen las acciones formativas dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de género.

- **Comunicación interna y externa:** La actividad de supervisión también incorpora el seguimiento de actuaciones de comunicación interna y externa relacionadas con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Sensibilización de la plantilla:** Se desarrollan iniciativas de difusión y sensibilización dirigidas al personal de la entidad mediante píldoras informativas y otros recursos orientados a reforzar la integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral y comunicativo.

Análisis

Los resultados evidencian la **existencia de una estructura interna consolidada para la supervisión de la igualdad** en Castilla-La Mancha Media, articulada en torno a la figura de la **Agente de Igualdad** y al funcionamiento de la **Comisión de Igualdad** como órganos responsables del seguimiento de las actuaciones desarrolladas en esta materia.

La elaboración periódica de **informes de seguimiento**, junto con el desarrollo de campañas institucionales, acciones formativas y actividades de sensibilización dirigidas a la plantilla, pone de manifiesto una **integración estable de la perspectiva de género en la gestión interna y en la actividad comunicativa** de la entidad.

Asimismo, el seguimiento de las actuaciones de comunicación interna y externa refleja una **orientación preventiva**, encaminada a favorecer una comunicación pública respetuosa con la igualdad entre mujeres y hombres y a reducir la posibilidad de reproducir estereotipos o contenidos discriminatorios.

No obstante, la información disponible **no permite conocer de forma cuantificada el volumen de contenidos supervisados, las incidencias detectadas ni las medidas correctoras adoptadas**. En este sentido, resulta recomendable **avanzar en la sistematización de los procedimientos de supervisión**, incorporando indicadores que permitan evaluar el número de revisiones realizadas, las situaciones detectadas y las actuaciones correctoras aplicadas, fortaleciendo así la evaluación objetiva del cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 49.

Conclusión

El artículo 49 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia de mecanismos internos de supervisión orientados a prevenir la discriminación por razón de sexo en Castilla-La Mancha Media, mediante la designación de una Agente de Igualdad, el funcionamiento de la Comisión de Igualdad y el desarrollo de actuaciones de seguimiento, formación y sensibilización. No obstante, resulta conveniente reforzar la sistematización de los procedimientos de supervisión y la definición de indicadores específicos que permitan evaluar de forma objetiva las actuaciones realizadas, las incidencias detectadas y las medidas correctoras adoptadas para prevenir la discriminación por razón de sexo en los medios de comunicación públicos

Art. 50. Autorregulación en medios privados

El artículo 50 de la Ley 12/2010 establece la obligación de promover la igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación de titularidad privada mediante acciones de sensibilización, formación, asesoramiento y autorregulación. Para ello, prevé el impulso de actividades formativas dirigidas a profesionales de la comunicación, la elaboración de recomendaciones y códigos de buenas prácticas, así como el asesoramiento para la incorporación de la perspectiva de género en el tratamiento informativo y en la organización interna de los medios.

La formación en igualdad y la existencia de instrumentos de autorregulación constituyen herramientas fundamentales para prevenir la transmisión de estereotipos sexistas y favorecer una representación igualitaria de mujeres y hombres en los medios de comunicación.

Indicador 1: Formación en igualdad dirigida a profesionales de los medios de comunicación

Definición	Participación de profesionales de los medios de comunicación en acciones formativas sobre igualdad de género.
Fórmula	Número de participantes en acciones formativas de igualdad
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Castilla-La Mancha Media
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Tendencia creciente

Indicador 2: Existencia de instrumentos de autorregulación y recomendaciones internas

Definición	Disponibilidad de documentos, recomendaciones o códigos de buenas prácticas orientados a promover una comunicación igualitaria y no sexista.
Fórmula	Número de instrumentos de autorregulación elaborados
Tipo	Estructura
Fuente de datos	Castilla-La Mancha Media
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Existencia de instrumentos de referencia

Resultados

- **Formación en igualdad durante 2025:** Durante el año 2025 se desarrollaron dos acciones formativas obligatorias en materia de igualdad. La primera contó con la participación de 30 personas, distribuidas de forma equilibrada entre mujeres y hombres (15 mujeres y 15 hombres). La segunda se impartió por videoconferencia para las delegaciones territoriales de la entidad.
- **Continuidad de la formación especializada:** La realización periódica de acciones formativas obligatorias evidencia la consolidación de la formación en igualdad como una herramienta estable de sensibilización y capacitación del personal de los medios de comunicación.

- **Decálogo de buenas prácticas:** Castilla-La Mancha Media dispone de un Decálogo de buenas prácticas sobre contenidos para evitar la visión y el lenguaje sexista, elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad e integrado en el IV Plan de Igualdad de la entidad.
- **Recomendaciones sobre violencia machista:** La entidad cuenta asimismo con un documento específico de recomendaciones para el tratamiento informativo de los casos de violencia machista, orientado a favorecer una cobertura informativa respetuosa y alineada con los principios de igualdad.
- **Desarrollo de instrumentos de autorregulación:** Aunque actualmente no dispone de un manual de estilo específico, la existencia de documentos de referencia internos constituye un mecanismo de autorregulación que contribuye a incorporar la perspectiva de género en los contenidos y en la actividad comunicativa de la entidad.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto la **consolidación de la formación y de los instrumentos internos de autorregulación** como principales mecanismos para promover la igualdad de género en el ámbito de los medios de comunicación.

La realización periódica de **acciones formativas obligatorias**, junto con la participación equilibrada de mujeres y hombres en las mismas, refleja el mantenimiento de una **estrategia estable de sensibilización y capacitación** dirigida al personal de la entidad, favoreciendo la incorporación de la perspectiva de género en el ejercicio de la actividad profesional.

Asimismo, la existencia de un **Decálogo de buenas prácticas para evitar el lenguaje y los contenidos sexistas**, así como de **recomendaciones específicas para el tratamiento informativo de la violencia machista**, evidencia el desarrollo de herramientas de autorregulación orientadas a prevenir la reproducción de estereotipos de género y promover una comunicación más respetuosa con los derechos de las mujeres.

Resulta igualmente relevante que estos instrumentos se encuentren **integrados en el IV Plan de Igualdad de Castilla-La Mancha Media**, lo que favorece su incorporación en la planificación estratégica de la entidad y refuerza el carácter permanente de las actuaciones desarrolladas en materia de igualdad.

No obstante, aunque los mecanismos de formación y autorregulación se encuentran consolidados, **la ausencia de un manual de estilo específico y de indicadores que permitan evaluar el grado de aplicación efectiva de estos instrumentos** limita la posibilidad de valorar su impacto sobre los contenidos difundidos. En este sentido, resulta recomendable continuar avanzando en el desarrollo de herramientas de evaluación que permitan medir la aplicación de las recomendaciones, la evolución de las buenas prácticas y su contribución a una comunicación pública más igualitaria.

Conclusión

El artículo 50 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia de una estrategia estable de formación en igualdad y de instrumentos de autorregulación, como el Decálogo de buenas prácticas y las recomendaciones para el tratamiento informativo de la violencia machista. No obstante, resulta recomendable reforzar la evaluación de su aplicación e impacto.

Art. 51. Imagen de las mujeres en publicidad

El artículo 51 de la Ley 12/2010 establece que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha velará para que la imagen de las mujeres transmitida a través de la publicidad sea igualitaria, plural y libre de estereotipos de género. Asimismo, prohíbe la emisión o difusión en medios de comunicación de titularidad pública de publicidad que fomente o induzca a la prostitución de las mujeres.

La revisión previa de las campañas institucionales constituye uno de los principales mecanismos para garantizar el cumplimiento de estos principios y prevenir la difusión de contenidos publicitarios discriminatorios o estereotipados.

Indicador: Campañas institucionales revisadas con perspectiva de género antes de su difusión

Definición	Proporción de campañas institucionales sometidas a revisión previa para verificar el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.
Fórmula	$(\text{Campañas revisadas} / \text{Total de campañas difundidas}) \times 100$
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Castilla-La Mancha Media
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100% de campañas revisadas antes de su difusión

Resultados

- **Revisión previa de campañas institucionales:** La revisión de las campañas institucionales antes de su difusión constituye el principal mecanismo para garantizar que la imagen de las mujeres proyectada a través de la publicidad sea igualitaria, plural y no estereotipada.
- **Control de contenidos publicitarios:** La aplicación de criterios de igualdad en la supervisión de campañas permite prevenir la difusión de mensajes discriminatorios o que reproduzcan estereotipos de género.
- **Protección frente a contenidos discriminatorios:** El marco normativo establece la prohibición expresa de emitir o difundir publicidad que fomente o induzca a la prostitución de las mujeres en los medios de comunicación de titularidad pública.
- **Necesidad de sistemas de seguimiento:** La información disponible no permite cuantificar actualmente el número de campañas revisadas ni calcular el porcentaje de campañas sometidas a control previo desde la perspectiva de género.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto la **existencia de mecanismos preventivos orientados a garantizar una representación igualitaria de las mujeres en la publicidad institucional**, mediante la revisión previa de las campañas antes de su difusión y la aplicación de criterios de igualdad en la supervisión de sus contenidos.

La incorporación de esta revisión previa constituye una **herramienta preventiva para evitar la difusión de mensajes discriminatorios o basados en estereotipos de género**, favoreciendo que las campañas institucionales transmitan una imagen plural, diversa e igualitaria de las mujeres.

Asimismo, la **prohibición expresa de emitir publicidad que fomente o induzca a la prostitución de las mujeres** refuerza el compromiso del sistema público de comunicación con la protección de la dignidad de las mujeres y con la prevención de contenidos contrarios al principio de igualdad.

No obstante, la información disponible **no permite conocer el alcance real de las actuaciones de supervisión**, al no existir datos sistematizados sobre el número de campañas revisadas, las incidencias detectadas o las posibles modificaciones introducidas como resultado del proceso de revisión. Esta limitación dificulta la evaluación objetiva del grado de aplicación efectiva del artículo.

En este contexto, resulta recomendable **implantar sistemas de registro y seguimiento que permitan cuantificar las campañas revisadas, documentar las incidencias detectadas y evaluar las actuaciones correctoras realizadas**, fortaleciendo así la capacidad de evaluación y mejora continua de los mecanismos de supervisión publicitaria.

Conclusión

El artículo 51 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse la existencia de mecanismos de revisión previa de las campañas institucionales orientados a garantizar una imagen igualitaria y no estereotipada de las mujeres. No obstante, resulta necesario implantar sistemas de seguimiento que permitan evaluar objetivamente el alcance de estas actuaciones.

Art. 52. Publicidad discriminatoria

El artículo 52 de la Ley 12/2010 legitima al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha para promover acciones de rectificación y cese frente a la publicidad discriminatoria por razón de sexo y aquella que utilice la imagen de las mujeres de forma vejatoria o desvinculada del producto, servicio o actividad que se publicita. El objetivo de esta previsión es prevenir la difusión de mensajes publicitarios que vulneren la dignidad de las mujeres o contribuyan a perpetuar estereotipos y desigualdades de género.

La existencia de mecanismos de control previo y de procedimientos de supervisión de la publicidad constituye uno de los principales instrumentos para evitar la emisión de

contenidos discriminatorios y garantizar el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Indicador 1: Detección de publicidad discriminatoria

Definición	Proporción de piezas publicitarias detectadas como potencialmente discriminatorias respecto al total de publicidad emitida.
Fórmula	$(\text{Piezas detectadas como discriminatorias} / \text{Total de piezas publicitarias emitidas}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Castilla-La Mancha Media
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Tendencia decreciente

Indicador 2: Aplicación de medidas correctivas sobre publicidad discriminatoria

Definición	Proporción de piezas publicitarias respecto de las que se adoptan medidas correctivas o de rectificación tras detectarse posibles incumplimientos.
Fórmula	$(\text{Piezas con medidas correctivas} / \text{Piezas detectadas como discriminatorias}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Castilla-La Mancha Media
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100%

Resultados

- **Control previo de la publicidad emitida:** La comunicación comercial difundida a través de los distintos medios de Castilla-La Mancha Media se somete a un control previo destinado a garantizar el cumplimiento de la Ley General de la Comunicación Audiovisual y de la Ley General de Publicidad, que prohíben expresamente la publicidad discriminatoria por razón de sexo y aquella que utilice la imagen de las mujeres de forma vejatoria.
- **Adhesión a sistemas de autorregulación publicitaria:** Castilla-La Mancha Media forma parte de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial (Autocontrol), utilizando sus mecanismos de supervisión como herramienta preventiva para garantizar la adecuación legal y deontológica de la publicidad difundida.
- **Obtención del Copy Advice:** Las campañas institucionales emitidas por la entidad cuentan con informe favorable de Copy Advice, documento elaborado por la Asesoría Jurídica de Autocontrol que evalúa la adecuación legal y deontológica de las piezas publicitarias antes de su difusión.
- **Revisión de campañas institucionales:** El 100% de las campañas institucionales emitidas durante el periodo analizado disponían de Copy Advice positivo con carácter previo a su emisión.
- **Ausencia de reclamaciones por discriminación sexual:** Durante el ejercicio 2025 no se registró ninguna reclamación relacionada con publicidad discriminatoria por razón de sexo en los medios gestionados por Castilla-La Mancha Media.

- **Limitaciones de la información disponible:** Debido a la estructura del mercado publicitario y a la intervención de múltiples agentes en el proceso de producción y validación de las campañas, no se dispone de información sobre el número de modificaciones realizadas a las piezas publicitarias antes de su aprobación definitiva ni sobre posibles incidencias corregidas durante las fases previas a la emisión.

Análisis

Los resultados evidencian la **existencia de un sistema preventivo de control y supervisión de la publicidad** orientado a evitar la difusión de contenidos discriminatorios y a garantizar el respeto a la dignidad de las mujeres en las comunicaciones comerciales difundidas por Castilla-La Mancha Media.

La **aplicación de controles previos**, junto con la **adhesión a los mecanismos de autorregulación de Autocontrol** y la utilización sistemática del **Copy Advice** como instrumento de validación jurídica y deontológica, reflejan un modelo de actuación basado en la prevención y en la detección temprana de posibles incumplimientos antes de la difusión de las campañas.

Resulta especialmente relevante que **la totalidad de las campañas institucionales emitidas durante el periodo analizado dispusieran de un informe favorable previo**, así como la **ausencia de reclamaciones por publicidad discriminatoria por razón de sexo durante 2025**, lo que constituye un indicador del adecuado funcionamiento de los mecanismos preventivos implantados.

No obstante, la información disponible **no permite conocer el número de campañas modificadas como consecuencia del proceso de revisión previa ni las incidencias detectadas durante las fases de validación**, debido a la participación de distintos agentes en la elaboración y aprobación de las campañas publicitarias. Esta circunstancia limita la evaluación detallada del funcionamiento interno de los mecanismos de supervisión.

En este sentido, resulta recomendable **reforzar los sistemas de registro y seguimiento de las incidencias detectadas durante la revisión de las campañas**, incorporando indicadores que permitan conocer las modificaciones realizadas, las medidas correctoras adoptadas y la evolución de los procedimientos preventivos, fortaleciendo así la evaluación del cumplimiento efectivo del artículo 52.

Conclusión

El artículo 52 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la existencia de mecanismos preventivos de control y supervisión de la publicidad, mediante la utilización de sistemas de autorregulación y validación previa de las campañas institucionales. No obstante, resulta recomendable reforzar los sistemas de seguimiento de las incidencias y medidas correctoras adoptadas.

TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo

Art. 53. Acoso sexual y por razón de sexo

El artículo 53 de la Ley 12/2010 define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones de discriminación contra las mujeres y establece la necesidad de adoptar medidas dirigidas a su prevención, detección y actuación. La existencia de protocolos específicos y mecanismos de intervención constituye una de las principales herramientas para garantizar entornos laborales seguros, libres de discriminación y respetuosos con la igualdad entre mujeres y hombres.

La implantación de procedimientos específicos de prevención y actuación permite dotar a la Administración regional de instrumentos adecuados para la gestión de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando la protección de las personas afectadas y la adecuada respuesta institucional.

Indicador: Cobertura de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Definición	Existencia y alcance de protocolos de prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración regional.
Fórmula	$\left(\frac{\text{Centros o unidades cubiertos por protocolo}}{\text{Total de centros o unidades}} \right) \times 100$
Tipo	Estructura
Fuente de datos	Recursos Humanos; Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital JCCM
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	100%

Resultados

- **Aprobación del Protocolo de actuación:** Se ha elaborado y publicado (2024) el [Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos](#)¹⁶, constituyendo el principal instrumento para la prevención y gestión de estas situaciones.
- **Cobertura del Protocolo:** El Protocolo resulta de aplicación al conjunto del personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de sus organismos autónomos, con independencia de la naturaleza jurídica de la relación laboral o de la duración de la misma, garantizando una cobertura generalizada de las medidas de prevención y actuación.

¹⁶ Disponible en: [descargarArchivo.do](#)

- **Funcionamiento del Comité Asesor:** Durante el primer año de vigencia del Protocolo, la Unidad de Igualdad de Género desempeñó las funciones de Comité Asesor previstas en el procedimiento de actuación.
- **Formación especializada:** Con carácter previo al desarrollo de estas funciones, las integrantes de la Unidad de Igualdad de Género recibieron formación específica impartida por la Escuela de Administración Regional en materia de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Acciones de sensibilización:** Se han desarrollado actuaciones de información y sensibilización dirigidas al personal de la Administración regional para difundir el contenido del Protocolo y favorecer su conocimiento entre las personas empleadas públicas.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto la **consolidación de un marco institucional específico para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** en el ámbito del empleo público, sustentado en la aprobación de un protocolo de actuación aplicable al conjunto de la Administración regional.

La **cobertura generalizada del Protocolo para todo el personal empleado público y sus organismos autónomos** garantiza una respuesta homogénea ante posibles situaciones de acoso, proporcionando un procedimiento común para su prevención, gestión y resolución, con independencia de la naturaleza de la relación laboral.

Asimismo, la **designación de la Unidad de Igualdad de Género como Comité Asesor durante el primer año de vigencia del Protocolo**, junto con la **formación especializada recibida por sus integrantes**, refuerza la capacidad técnica de la Administración para gestionar este tipo de situaciones con criterios de especialización, confidencialidad y protección de las personas afectadas.

El desarrollo de **actuaciones de información y sensibilización dirigidas al conjunto del personal** contribuye, además, a favorecer el conocimiento del procedimiento y a promover una cultura organizativa basada en la prevención, el respeto y la igualdad, integrando la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo dentro de las políticas de gestión de personal y prevención de riesgos laborales.

No obstante, la información disponible **no incorpora indicadores sobre la aplicación práctica del Protocolo**, como el número de consultas recibidas, casos gestionados, actuaciones preventivas desarrolladas o tiempos de resolución. En este sentido, resulta recomendable **reforzar los sistemas de seguimiento y evaluación**, mediante indicadores que permitan valorar periódicamente el grado de implantación, utilización y eficacia del Protocolo, favoreciendo su mejora continua.

Conclusión

El artículo 53 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse la implantación de un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con cobertura para todo el personal empleado público y actuaciones de formación y sensibilización.

Art. 54. Prevención del acoso

El artículo 54 de la Ley 12/2010 establece la obligación de desarrollar medidas preventivas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo mediante actuaciones de información, sensibilización, formación y asesoramiento dirigidas al personal empleado público. Estas medidas tienen como finalidad prevenir la aparición de conductas discriminatorias, favorecer su detección temprana y garantizar una adecuada respuesta institucional ante posibles situaciones de acoso.

La formación especializada constituye uno de los principales instrumentos para reforzar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, mejorar el conocimiento de los procedimientos de actuación y promover entornos laborales seguros y respetuosos con la igualdad entre mujeres y hombres.

Indicador: Personal formado en prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Definición	Realización de acciones formativas dirigidas al personal empleado público en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
Fórmula	Nº sesiones formativas
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Escuela de Administración Regional; Recursos Humanos
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	≥ 90%

Resultados

- **Oferta formativa especializada:** La Escuela de Administración Regional incorpora de forma periódica acciones formativas específicas dirigidas a la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración regional.
- **Formación especializada en prevención del acoso sexual y por razón de sexo (2023-2025):** Durante el periodo 2023-2025 se mantuvo y consolidó la oferta formativa especializada en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración Regional. En 2023 se impartió una edición del curso «Prevención y actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración Regional», con una capacidad máxima de 15 participantes. En 2024 la oferta se amplió con la incorporación del curso «Formación para los comités asesores en investigación del acoso en el lugar de trabajo y acoso sexual y por razón de sexo», manteniéndose ambos cursos mediante nuevas ediciones durante 2025, lo que refleja la consolidación de esta línea de capacitación especializada.

- **Personas formadas:** En el periodo 2023-2025 se desarrollaron un total de cinco ediciones formativas, alcanzando la participación máxima prevista de 15 personas por edición, lo que supone un total de 75 personas formadas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Especialización de los órganos de intervención:** Además de la formación general sobre prevención y actuación, se han desarrollado acciones específicas dirigidas a las personas integrantes de los comités asesores responsables de la investigación de posibles situaciones de acoso.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto la **consolidación de la formación como principal herramienta preventiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** en el ámbito del empleo público, mediante una oferta especializada integrada de forma estable en la programación de la Escuela de Administración Regional.

La **continuidad de las acciones formativas durante todo el periodo 2023-2025**, junto con la incorporación de un curso específico para los comités asesores, refleja un **fortalecimiento progresivo de las capacidades técnicas de la Administración** para prevenir, detectar e intervenir ante posibles situaciones de acoso.

Asimismo, la existencia de **itinerarios formativos diferenciados para el personal empleado público y para las personas responsables de la investigación de los casos** evidencia una estrategia de capacitación adaptada a las distintas funciones que desempeñan los profesionales implicados en la aplicación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La formación desarrollada se integra, además, en una **estrategia preventiva más amplia**, alineada con el Protocolo aprobado en 2024 y orientada a promover el conocimiento de los procedimientos de actuación, la detección temprana de conductas constitutivas de acoso y la creación de entornos laborales seguros, respetuosos e igualitarios.

No obstante, aunque la continuidad de la oferta formativa constituye un avance relevante, **el volumen de personas formadas continúa siendo limitado en relación con el conjunto del personal empleado público**, y la información disponible no permite calcular el indicador previsto de cobertura formativa ni conocer su distribución por sexo. En este sentido, resulta recomendable **ampliar progresivamente el alcance de estas acciones e incorporar indicadores de cobertura, participación y evaluación del aprendizaje**, que permitan valorar el impacto real de la formación sobre la prevención del acoso en la Administración regional.

Conclusión

El artículo 54 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse la existencia de una oferta formativa especializada y continuada en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, dirigida tanto al personal empleado público como a las personas responsables de la aplicación del Protocolo. Estas

actuaciones evidencian la consolidación de la formación como herramienta preventiva, si bien resulta recomendable ampliar progresivamente su cobertura y reforzar su evaluación.

Art. 55. Discriminación retributiva (prevención)

El artículo 55 de la Ley 12/2010 establece el derecho a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y promueve la adopción de medidas dirigidas a prevenir, detectar y corregir posibles situaciones de discriminación salarial por razón de sexo. Asimismo, contempla la existencia de procedimientos para la presentación y tramitación de quejas o reclamaciones relacionadas con desigualdades retributivas y fomenta la utilización de sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo como garantía de transparencia y equidad en la determinación de las retribuciones.

La existencia de sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo y el análisis periódico de las diferencias salariales entre mujeres y hombres constituyen instrumentos fundamentales para garantizar la igualdad retributiva y prevenir posibles situaciones de discriminación salarial en el empleo público.

Indicador: Brecha retributiva y valoración objetiva de puestos de trabajo

Definición	Diferencias retributivas entre mujeres y hombres y aplicación de sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo.
Fórmula	% de brecha retributiva media y ajustada; % de puestos con valoración objetiva de puestos de trabajo (VPT).
Tipo	Resultado / Estructura
Fuente de datos	Dirección General de Función Pública; sistemas de valoración de puestos de trabajo
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Brecha retributiva ajustada $\leq 2\%$; valoración objetiva aplicada al 100% de los puestos.

Resultados

- **Brecha retributiva en el personal funcionario:** La diferencia retributiva entre mujeres y hombres se sitúa en el 8%, derivada de una diferencia del 7% en las retribuciones fijas y del 76% en las retribuciones variables, ambas favorables a los hombres.
- **Brecha retributiva en el personal laboral:** La diferencia salarial alcanza igualmente el 8%, procedente de las retribuciones fijas. En las retribuciones variables la diferencia es del -5%, favorable a las mujeres.
- **Valoración objetiva de puestos de trabajo:** El 100% de los puestos de trabajo son objeto de valoración mediante procedimientos objetivos previos a su asignación, garantizando la aplicación homogénea de criterios técnicos en la determinación de las condiciones retributivas.

- **Transparencia en la gestión de puestos:** La Administración regional dispone de instrumentos públicos de información sobre la estructura y valoración de los puestos de trabajo, favoreciendo la transparencia y el control de posibles desigualdades retributivas.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto la **existencia de un sistema consolidado de valoración objetiva de puestos de trabajo**, que garantiza la aplicación de criterios homogéneos y transparentes en la determinación de las retribuciones del personal empleado público, constituyendo uno de los principales mecanismos de prevención de la discriminación salarial por razón de sexo.

La **valoración objetiva del 100 % de los puestos de trabajo** y la disponibilidad de instrumentos públicos sobre su estructura retributiva evidencian un elevado grado de institucionalización de los mecanismos de transparencia y objetividad previstos en la Ley, reduciendo el riesgo de discriminaciones directas en la asignación de las retribuciones.

No obstante, el análisis de las retribuciones pone de manifiesto la **persistencia de una brecha salarial del 8 % tanto en el personal funcionario como en el personal laboral**. En el caso del personal funcionario, las mayores diferencias se concentran en las **retribuciones variables**, mientras que en el personal laboral la brecha se explica fundamentalmente por las retribuciones fijas, existiendo incluso una diferencia favorable a las mujeres en las retribuciones variables.

Estos resultados indican que, aunque **los mecanismos de valoración objetiva de puestos se encuentran plenamente implantados**, continúan existiendo diferencias retributivas que requieren un análisis específico para identificar los factores organizativos, funcionales o de distribución de puestos que las originan, distinguiéndolos de posibles situaciones de discriminación retributiva.

En este sentido, resulta recomendable **mantener el seguimiento periódico de la brecha salarial**, profundizar en el análisis de sus causas y continuar impulsando medidas que favorezcan la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público.

Conclusión

El artículo 55 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse la aplicación universal de sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo, que garantizan la transparencia y objetividad en la determinación de las retribuciones. No obstante, la persistencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres hace necesario continuar avanzando en el análisis y reducción de la brecha salarial para garantizar la plena efectividad del principio de igualdad retributiva.

Art. 56. Código de buenas prácticas retributivas

El artículo 56 de la Ley 12/2010 establece que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la región, un **Código de Buenas Prácticas Retributivas** dirigido a prevenir y combatir la discriminación salarial entre mujeres y hombres. Este instrumento tiene como finalidad promover sistemas retributivos transparentes, objetivos y libres de discriminación, favoreciendo la igualdad salarial y contribuyendo a reducir las brechas económicas entre mujeres y hombres.

La evaluación de este artículo se centra en comprobar la existencia y desarrollo de actuaciones orientadas a impulsar la igualdad retributiva en Castilla-La Mancha, así como la disponibilidad del instrumento específico previsto por la ley.

Indicador: Existencia de actuaciones para la promoción de la igualdad retributiva y del Código de Buenas Prácticas Retributivas.

Definición	Existencia del Código de Buenas Prácticas Retributivas previsto en el artículo 56 de la Ley 12/2010, así como de actuaciones impulsadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para promover la igualdad retributiva y reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.
Fórmula	Análisis cualitativo de la aprobación del Código de Buenas Prácticas Retributivas y de las actuaciones desarrolladas para fomentar la igualdad salarial.
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Agencia Estatal de Administración Tributaria; Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha; Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha; Universidad de Castilla-La Mancha.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Existencia del Código de Buenas Prácticas Retributivas y desarrollo de actuaciones dirigidas a promover la igualdad retributiva y reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Resultados

- Según los datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria correspondientes al ejercicio 2024, la brecha salarial entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha se sitúa en el 18,6 %, manteniéndose por debajo de los valores registrados en años anteriores y evidenciando una reducción aproximada de cinco puntos en los últimos años.
- La persistencia de esta brecha responde a factores estructurales relacionados con la desigual distribución de los cuidados, la segregación horizontal y vertical del mercado laboral, la mayor presencia de las mujeres en empleos temporales y a tiempo parcial, así como las dificultades de acceso a puestos de mayor responsabilidad y remuneración.
- El salario medio anual de las mujeres en Castilla-La Mancha asciende a 19.709 euros, inferior a la media nacional, lo que pone de manifiesto la necesidad de continuar impulsando medidas específicas orientadas a garantizar la igualdad retributiva.

- Durante el periodo de evaluación, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha iniciado la elaboración de un Anteproyecto de Ley para reducir las brechas económicas entre mujeres y hombres, con el objetivo de reforzar las políticas públicas dirigidas a combatir las desigualdades económicas de género.
- Asimismo, se mantiene una colaboración entre el Gobierno regional y la Cátedra de Igualdad de la Universidad de Castilla-La Mancha, cuyos estudios e investigaciones constituyen un instrumento de apoyo para el diagnóstico de las desigualdades económicas y el diseño de actuaciones orientadas a reducir la brecha salarial.
- En el ámbito de las políticas de fomento, la Orden 40/2023, de 23 de febrero, establece las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a impulsar la igualdad de género, contemplando una línea específica de ayudas para la reducción de las brechas de género en el ámbito laboral, dirigidas a entidades sin ánimo de lucro y corporaciones de derecho público, con una financiación de hasta 12.000 euros por proyecto. Asimismo, prevé ayudas destinadas a la elaboración de planes de igualdad para entidades y empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras, contribuyendo a fomentar entornos laborales más igualitarios.
- No obstante, durante la elaboración del presente informe no se ha identificado la aprobación o implantación del Código de Buenas Prácticas Retributivas previsto expresamente en el artículo 56 de la Ley 12/2010, por lo que no ha sido posible evaluar su grado de desarrollo.

Análisis

Los resultados evidencian que Castilla-La Mancha continúa desarrollando actuaciones dirigidas a reducir las desigualdades económicas entre mujeres y hombres, combinando medidas normativas, instrumentos de apoyo económico y generación de conocimiento para orientar las políticas públicas en materia de igualdad retributiva. La elaboración del Anteproyecto de Ley para reducir las brechas económicas, la colaboración con la Cátedra de Igualdad de la Universidad de Castilla-La Mancha y las líneas de subvención destinadas a promover la igualdad en el ámbito laboral reflejan un avance en el impulso de medidas orientadas a corregir las desigualdades salariales.

No obstante, la persistencia de una brecha salarial del 18,6 % pone de manifiesto que las diferencias retributivas entre mujeres y hombres continúan respondiendo a factores estructurales, como la segregación ocupacional, la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado o la menor presencia de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Ello evidencia la necesidad de mantener e intensificar las actuaciones dirigidas a favorecer la igualdad retributiva.

Desde la perspectiva del cumplimiento del artículo 56, debe señalarse que no se ha identificado la aprobación del **Código de Buenas Prácticas Retributivas** previsto expresamente por la Ley 12/2010. En consecuencia, aunque se constata la existencia de iniciativas orientadas a reducir la brecha salarial, no es posible verificar el desarrollo del

principal instrumento contemplado por este artículo para promover sistemas retributivos transparentes, objetivos y libres de discriminación.

Conclusión

El artículo 56 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse el desarrollo de diversas actuaciones orientadas a promover la igualdad retributiva y reducir las brechas económicas entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. La elaboración del Anteproyecto de Ley para reducir las brechas económicas, la colaboración con la Cátedra de Igualdad de la Universidad de Castilla-La Mancha para fortalecer el conocimiento sobre las desigualdades salariales y el mantenimiento de líneas de subvención dirigidas a impulsar la igualdad en el ámbito laboral evidencian el compromiso institucional con la reducción de la discriminación retributiva y la promoción de entornos laborales más igualitarios.

No obstante, la persistencia de una brecha salarial del 18,6 % pone de manifiesto que continúan existiendo desigualdades estructurales que limitan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Asimismo, no se ha identificado evidencia de la aprobación del Código de Buenas Prácticas Retributivas previsto expresamente en el artículo 56 de la Ley 12/2010, principal instrumento contemplado por la norma para promover sistemas retributivos transparentes y no discriminatorios. Esta circunstancia evidencia la necesidad de continuar impulsando medidas específicas que permitan avanzar tanto en la reducción de la brecha salarial como en el desarrollo efectivo de los mecanismos previstos por la ley para garantizar la igualdad retributiva.

Art. 57. Cláusula igualitaria en contratación administrativa

El artículo 57 de la Ley 12/2010 establece la posibilidad de incorporar cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres en la contratación administrativa, pudiendo configurarse como condiciones especiales de ejecución e incluso como obligaciones esenciales del contrato. Estas cláusulas constituyen una herramienta para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial a través de la contratación pública, favoreciendo que las empresas contratistas adopten medidas alineadas con los principios de igualdad y no discriminación.

La incorporación efectiva de cláusulas igualitarias y el seguimiento de su cumplimiento constituyen los principales elementos para valorar el grado de aplicación de este artículo.

Indicador: Incorporación y seguimiento de cláusulas igualitarias en la contratación administrativa

Definición	Inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos públicos y existencia de mecanismos de seguimiento y verificación de su cumplimiento.
Fórmula	$(\text{Contratos con cláusulas} / \text{Total}) \times 100$; % verificados
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Sistemas de gestión de contratación pública; expedientes de contratación
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	≥ 90% de contratos con cláusulas igualitarias ≥ 80% de contratos verificados

Resultados

- **Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:** Durante el periodo 2023-2025 se tramitaron 92 procedimientos de contratación. No ha sido posible obtener el dato relativo a la inclusión de cláusulas de igualdad en dichos procedimientos al cierre de la evaluación, estando la información pendiente de confirmación por parte del Servicio de Contratación. Se confirma, no obstante, que en ningún caso las cláusulas igualitarias han sido configuradas como obligaciones esenciales del contrato (0/92, 0%). El dato se ha solicitado formalmente y consta enlace a la Plataforma de Contratación del Estado como evidencia de la actividad contractual del periodo.
- **Bienestar Social:** La incorporación de cláusulas igualitarias muestra una evolución sostenida durante el trienio, con 69 contratos en 2023, 57 en 2024 y 77 en 2025, lo que supone un total de 203 contratos con cláusulas igualitarias en el periodo analizado. Las cláusulas aplicadas abarcan diversas modalidades: utilización como criterio de adjudicación del compromiso de conciliación (contratos de servicios y obras), criterio de desempate por mayor número de mujeres en plantilla, y condiciones especiales de ejecución que garantizan el uso no sexista del lenguaje y la desagregación de datos estadísticos por sexo. Se constata, no obstante, la ausencia del dato relativo al total de contratos celebrados en el trienio, lo que impide calcular el porcentaje de inclusión sobre la actividad contractual total y verificar el cumplimiento del umbral del 90%.
- **Educación, Cultura y Deportes:** No consta información específica sobre la incorporación de cláusulas igualitarias en la contratación de la Consejería durante el periodo analizado. La información remitida no permite determinar ni el número de

contratos formalizados ni el grado de inclusión de este tipo de cláusulas. No se dispone de observaciones o acciones adicionales al respecto.

- **Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital:** Los sistemas de información y gestión de la contratación pública de la Consejería no contemplan una clasificación estructurada de los contratos en función de la inclusión de cláusulas igualitarias. La categorización de los expedientes se realiza conforme a criterios normativos estándar (tipo de contrato, importe, procedimiento), pero no en función del contenido cualitativo de los pliegos. La identificación de los contratos con cláusulas igualitarias requeriría la revisión individualizada de la totalidad de los expedientes tramitados, lo que supone un esfuerzo desproporcionado en términos de recursos. Como medida de mejora futura, se apunta la necesidad de incorporar mecanismos de etiquetado o parametrización en los sistemas de gestión que permitan el seguimiento sistemático de este tipo de cláusulas.
- **Desarrollo Sostenible:** La Consejería integra de forma sistemática la perspectiva de género en la fase de ejecución de los contratos públicos a través de los pliegos de cláusulas administrativas particulares. Los pliegos establecen la obligación de las empresas adjudicatarias de cumplir la normativa vigente en materia de igualdad efectiva, e incorporan condiciones especiales de ejecución que garantizan el uso no sexista del lenguaje en los documentos generados, la desagregación por sexo de los datos estadísticos en informes y memorias, y la adopción de medidas orientadas a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación. Según la información del Servicio de Contratación y Patrimonio, esta práctica constituye un estándar habitual en la actividad contractual de la Consejería.
- **Economía, Empresas y Empleo:** Los pliegos utilizados en los procedimientos de contratación se corresponden con los pliegos tipo aprobados y publicados en el Portal de Contratación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de aplicación generalizada a todos los órganos de contratación de las Consejerías. La incorporación de cláusulas igualitarias a través de estos pliegos tipo garantiza su inclusión sistemática en la actividad contractual de la Consejería.
- **SESCAM:** Durante el periodo analizado, el SESCAM incorporó las políticas de igualdad como criterio de desempate en la adjudicación de contratos, aplicando este mecanismo por primera vez en su historia en dos procedimientos de licitación. En ambos casos, la Unidad de Igualdad de Género elaboró informes de pertinencia de género a solicitud del Área de Contratación, evaluando las medidas en materia de igualdad adoptadas por las empresas licitadoras conforme a la Ley 12/2010. Esta actuación supone un avance cualitativo significativo en la integración del principio de igualdad en la contratación pública del organismo.
- **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:** Durante el trienio 2023-2025 el Instituto tramitó un total de 41 expedientes de contratación (2 en 2023, 19 en 2024 y 20 en 2025), por un importe conjunto de 10.105.349,97 €, sin que se disponga del dato relativo al total de la actividad contractual del organismo que permita calcular el porcentaje de inclusión de cláusulas igualitarias sobre el conjunto de los contratos formalizados. El ejercicio 2024 concentra la incorporación más consistente de este tipo

de cláusulas: los Acuerdos Marco de suministros y servicios (electricidad, correos, mobiliario y equipos informáticos) establecen la obligación de emplear un lenguaje no sexista y utilizar imágenes igualitarias y no estereotipadas en los documentos derivados de su ejecución, mientras que los contratos de mayor cuantía —elaboración de los protocolos de funcionamiento de los centros de crisis 24 horas, diseño y producción de exposiciones, y gestión de los 5 centros de crisis 24 horas para víctimas de violencia sexual— incorporan además el criterio de desempate por mayor porcentaje de mujeres empleadas en plantilla y por inclusión de medidas de carácter social y laboral favorecedoras de la igualdad de oportunidades, así como condiciones especiales de ejecución que garantizan el uso no sexista del lenguaje y la desagregación por sexo de los datos estadísticos contenidos en informes y memorias. No se ha constatado, en cambio, la inclusión de cláusulas igualitarias en los expedientes tramitados en 2023 ni en los formalizados fuera del Plan Anual de Contratación en 2024. En 2025, los Acuerdos Marco de mantenimiento (aparatos elevadores, legionela e incendios) y de equipos informáticos remiten al cumplimiento del plan de igualdad conforme a lo establecido legalmente, si bien los cuatro expedientes previstos en el Plan Anual de ese ejercicio se encuentran, en su mayoría, pendientes de definición de pliegos, por lo que la incorporación de cláusulas específicas queda aún por verificar.

Análisis

Los datos reflejan una incorporación desigual de las cláusulas igualitarias en la contratación administrativa de las Consejerías y organismos de la JCCM durante el trienio 2023-2025, con diferencias significativas tanto en el nivel de implantación como en la capacidad de medición y seguimiento. Este panorama puede caracterizarse a través de los siguientes elementos:

- **Integración de cláusulas igualitarias a través de pliegos tipo:** Varias Consejerías —entre ellas Desarrollo Sostenible y Economía, Empresas y Empleo— acreditan la incorporación sistemática de cláusulas igualitarias mediante pliegos tipo de aplicación generalizada, que contemplan condiciones especiales de ejecución relativas al uso del lenguaje inclusivo, la desagregación de datos por sexo y la adopción de medidas de igualdad de trato.
- **Aplicación innovadora como criterio de desempate:** El SESCOG destaca por la utilización pionera de las políticas de igualdad como criterio de desempate en licitaciones, con la intervención técnica de su Unidad de Igualdad de Género, lo que supone una aplicación cualitativa del artículo 57 con potencial de extensión al conjunto de la Administración regional. En una línea similar, el Instituto de la Mujer incorpora este mismo criterio de desempate, junto con condiciones especiales de ejecución vinculadas al lenguaje inclusivo y a la desagregación de datos por sexo, en sus contratos de mayor cuantía asociados a la atención a víctimas de violencia de género.
- **Ausencia generalizada de datos cuantitativos agregados:** La mayoría de las Consejerías y organismos, incluido el Instituto de la Mujer, no ha podido aportar el dato

relativo al total de contratos formalizados durante el trienio, lo que impide calcular el porcentaje de inclusión de cláusulas igualitarias sobre el universo contractual total y verificar el cumplimiento de los umbrales establecidos. Esta limitación afecta de forma transversal a la evaluación del indicador principal.

- **Limitaciones sistémicas en los sistemas de gestión de contratación:** Como señala explícitamente la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, los sistemas de información de contratación no permiten la extracción automatizada de datos sobre inclusión de cláusulas igualitarias, al no contemplar esta dimensión como criterio de clasificación. Esta circunstancia refleja una brecha estructural en la infraestructura de seguimiento de la igualdad en contratación.
- **Ausencia de configuración de cláusulas como obligaciones esenciales del contrato:** Ninguna Consejería ni organismo, incluido el Instituto de la Mujer, ha configurado las cláusulas igualitarias como obligaciones esenciales del contrato en el sentido previsto por el artículo 57, lo que limita el alcance de la herramienta y la posibilidad de exigir su cumplimiento bajo consecuencias contractuales de mayor gravedad.
- **Heterogeneidad en los modelos de seguimiento y verificación:** No existe un modelo homogéneo de seguimiento del cumplimiento de las cláusulas igualitarias tras la adjudicación. Mientras algunas Consejerías y el propio Instituto de la Mujer disponen de información detallada sobre las tipologías de cláusulas aplicadas en sus principales contratos, otras unidades carecen de mecanismos formales de verificación, lo que dificulta la evaluación del indicador complementario relativo al porcentaje de contratos verificados. Se observa, además, en el caso del Instituto, una diferencia relevante en el tratamiento de la perspectiva de género según el cauce de tramitación empleado, con mayor presencia de cláusulas en los contratos incluidos en el Plan Anual que en los tramitados al margen de este.

Conclusión

El artículo 57 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**. Se constatan avances relevantes en la incorporación de cláusulas igualitarias en la contratación pública, especialmente mediante la utilización de pliegos tipo en distintas Consejerías, la incorporación sistemática de criterios de igualdad y condiciones especiales de ejecución en los contratos del Instituto de la Mujer y la aplicación pionera de criterios de igualdad como mecanismo de desempate en el SESCAM. No obstante, la evaluación continua- limitada por la ausencia generalizada de información cuantitativa que permita conocer el porcentaje real de contratos con cláusulas igualitarias sobre el total de la actividad contractual, así como por las limitaciones de los sistemas de información para realizar un seguimiento homogéneo. La mejora de los mecanismos de registro, seguimiento y verificación, junto con una incorporación más uniforme de estas cláusulas en todos los órganos de contratación y una mayor utilización de las cláusulas igualitarias como

obligaciones esenciales del contrato, constituyen las principales líneas de actuación para avanzar en la aplicación efectiva de este artículo.

TÍTULO V. Entidades no gubernamentales colaboradoras

Art. 61. Participación de asociaciones de mujeres

El artículo 61 de la Ley 12/2010 promueve la participación de las asociaciones de mujeres y de las entidades que trabajan por la igualdad en los procesos de participación social e institucional, reconociendo su papel como agentes fundamentales para el impulso de la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de las mujeres y la participación ciudadana.

Indicador: Participación y fortalecimiento del tejido asociativo de mujeres

Definición	Evolución de las asociaciones de mujeres y de las actuaciones de apoyo institucional a la participación social de las mujeres
Fórmula	n.º de asociaciones de mujeres registradas; n.º de entidades beneficiarias de subvenciones de participación
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha; Registro General de Asociaciones; estudio "Taxonomía de asociaciones y entidades de mujeres en los municipios de Castilla-La Mancha en lo rural y en lo urbano"
Periodicidad	Anual
Estado actual	En progreso

Resultados

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha constituye el principal organismo impulsor de la participación de las asociaciones de mujeres y de las entidades que trabajan por la igualdad, favoreciendo su presencia en órganos de participación ciudadana tanto de ámbito regional como local. Entre las actuaciones desarrolladas destaca la continuidad de las subvenciones destinadas a entidades locales para la realización de proyectos impulsados por Consejos Locales de la Mujer o de Igualdad, orientados a favorecer la participación, el empoderamiento y la toma de decisiones de las mujeres en los espacios públicos y privados.

Por otra parte, 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, permitió identificar y caracterizar el tejido asociativo femenino existente en la región. Según este estudio, en enero de 2023 Castilla-La Mancha contaba con 30.382 asociaciones registradas, de las cuales 1.495 eran asociaciones de mujeres, representando el 4,9% del total de entidades asociativas de la región. La distribución provincial de las asociaciones de mujeres fue la siguiente:

- Toledo: 386 asociaciones (25,8% del total regional).
- Albacete: 317 asociaciones (21,2%).
- Cuenca: 311 asociaciones (20,8%).
- Ciudad Real: 265 asociaciones (17,7%).
- Guadalajara: 216 asociaciones (14,4%).

Asimismo, el estudio permitió analizar la realidad y los desafíos que afronta el asociacionismo femenino, especialmente en el ámbito rural, entre los que destaca su escasa consolidación como interlocutor formal en los procesos de participación normativa e institucional.

Esta conclusión se ve corroborada por el análisis del conjunto de consultas públicas previas y procesos participativos promovidos por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha durante el trienio 2023-2025 (143 consultas públicas previas y 72 procesos participativos), que permite valorar el grado de presencia efectiva de las asociaciones de mujeres en los mecanismos de participación institucional. El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en su papel de principal organismo impulsor de esta participación, promovió directamente 3 de las 143 consultas públicas previas del periodo, registrando en ellas tasas de participación femenina notablemente superiores a la media. No obstante, la presencia formal de las asociaciones de mujeres como entidad jurídica interviniente en el conjunto de la actividad normativa regional sigue siendo reducida: únicamente en dos consultas públicas previas consta su participación directa —la relativa a la modificación de la Ley 22/2002, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2025), en la que intervino Feministas de Pueblo CLM, y la referida al Registro de Profesionales Sanitarios Objetores de Conciencia en materia de Interrupción Voluntaria del Embarazo (2024), en la que participaron Ágora Feminista Albacete y Feministas de Pueblo CLM—, mientras que en ninguno de los 72 procesos participativos analizados se ha identificado la intervención de asociaciones de mujeres.

Estos resultados evidencian una brecha entre la amplitud del tejido asociativo femenino existente en la región y su grado de participación efectiva como agente formal en los procesos de elaboración normativa, lo que apunta a la necesidad de reforzar los cauces de interlocución entre la Administración y las asociaciones de mujeres más allá de los ámbitos específicos de igualdad.

Análisis

El patrón común que reflejan los datos correspondientes al artículo 61 es la existencia de una red consolidada de asociaciones de mujeres en Castilla-La Mancha, junto con el mantenimiento de mecanismos institucionales de apoyo a su participación social y comunitaria, si bien esta participación no se traslada de forma proporcional a los cauces formales de participación normativa e institucional.

Este patrón se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- Existencia de un tejido asociativo específico de mujeres distribuido por todo el territorio regional, integrado por 1.495 asociaciones registradas.
- Continuidad de las líneas de subvención destinadas a fortalecer la participación de las mujeres a través de los Consejos Locales de la Mujer o de Igualdad.

- Mantenimiento del apoyo institucional del Instituto de la Mujer a los órganos de participación ciudadana relacionados con la igualdad, así como su papel activo como promotor directo de consultas públicas previas en el trienio 2023-2025.
- Presencia significativa de asociaciones de mujeres tanto en entornos urbanos como rurales, contribuyendo a la dinamización social y comunitaria de los municipios.
- Baja visibilidad formal de las asociaciones de mujeres como entidad jurídica interviniente en los mecanismos generales de participación normativa e institucional de la Junta de Comunidades, con presencia constatada en solo 2 de las 143 consultas públicas previas y en ninguno de los 72 procesos participativos analizados en el mismo periodo.
- Identificación de factores que condicionan la sostenibilidad del tejido asociativo, especialmente el envejecimiento de las participantes, la despoblación rural y las dificultades de relevo generacional.
- Necesidad de continuar reforzando las actuaciones de apoyo al asociacionismo femenino, favoreciendo la incorporación de mujeres jóvenes, la capacitación digital, el relevo generacional y la sostenibilidad de las asociaciones, especialmente en el medio rural, así como su consolidación como interlocutor formal más allá de los ámbitos específicos de igualdad.

En conjunto, los datos disponibles muestran la continuidad de las políticas de apoyo a la participación social de las mujeres y la existencia de un tejido asociativo femenino relevante en Castilla-La Mancha, que desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad, la participación ciudadana y la cohesión social en el ámbito local y regional. No obstante, la escasa presencia de estas asociaciones como agente formal en los procesos de consulta pública y participación normativa evidencia un margen de mejora en la interlocución entre la Administración regional y el asociacionismo femenino, que debería abordarse ampliando su papel más allá de los espacios institucionales específicamente dedicados a la igualdad.

Conclusión

El artículo 61 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse la existencia de un tejido asociativo de mujeres consolidado y la continuidad de las actuaciones de apoyo impulsadas por el Instituto de la Mujer para fomentar la participación social y el asociacionismo femenino. No obstante, resulta necesario seguir reforzando las medidas dirigidas a garantizar el relevo generacional, fortalecer la participación de mujeres jóvenes y asegurar la sostenibilidad del movimiento asociativo, especialmente en el medio rural.

Art. 62. Incorporación a consejos consultivos

El artículo 62 de la Ley 12/2010 promueve la participación de las asociaciones de mujeres y de las organizaciones representativas de la sociedad civil en los órganos consultivos de la

Administración regional, con el fin de fortalecer la participación social en el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad.

El Consejo Regional de la Mujer constituye el principal órgano consultivo y de participación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha, favoreciendo la interlocución permanente entre la Administración autonómica y el tejido asociativo e institucional vinculado a la igualdad.

Indicador: Funcionamiento de los órganos consultivos de participación en materia de igualdad

Definición	Existencia y funcionamiento de órganos consultivos que incorporan la participación de asociaciones de mujeres y otras entidades representativas en las políticas públicas de igualdad.
Fórmula	Existencia del órgano y número de reuniones celebradas durante el periodo de evaluación.
Tipo	Estructura / Proceso
Fuente de datos	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha; Consejo Regional de la Mujer.
Periodicidad	Anual
Meta/Umbral	Funcionamiento regular del órgano consultivo.

Resultados

- **Consejo Regional de la Mujer:** Se mantiene como el principal órgano consultivo y de participación en materia de igualdad de la comunidad autónoma, creado por la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer.
- **Composición plural y representativa:** El Consejo integra a una amplia representación de las entidades previstas en el Título V de la Ley 12/2010, incluyendo asociaciones de mujeres, organizaciones sindicales y empresariales, partidos políticos, asociaciones vecinales, Consejo de la Juventud, Consejo Escolar, asociaciones de madres y padres del alumnado, Universidad de Castilla-La Mancha, representantes de las entidades locales y de la Administración autonómica, configurándose como un espacio de participación institucional amplio y diverso.
- **Renovación del órgano:** Conforme a lo previsto en el Decreto 252/2003, de 29 de julio, durante el periodo evaluado se procedió a la renovación del Consejo Regional de la Mujer en 2024, coincidiendo con el inicio de la nueva legislatura.
- **Funcionamiento del órgano:** Durante el periodo 2023-2025 el Consejo Regional de la Mujer celebró tres reuniones, dando continuidad a su actividad consultiva y de participación en las políticas públicas de igualdad.

Análisis

Los resultados evidencian la **consolidación del Consejo Regional de la Mujer como principal órgano de participación institucional en materia de igualdad** en Castilla-La Mancha, garantizando la presencia de un amplio conjunto de organizaciones sociales e

instituciones representativas en el diseño y seguimiento de las políticas públicas de igualdad.

La **renovación del Consejo en 2024**, de acuerdo con la normativa reguladora, refleja el adecuado funcionamiento de los mecanismos institucionales de representación y asegura la actualización de su composición conforme a cada legislatura. Asimismo, la celebración de reuniones durante todo el periodo evaluado pone de manifiesto la continuidad de su actividad como espacio de diálogo, consulta y participación.

La composición plural del Consejo favorece la incorporación de perspectivas diversas procedentes del movimiento asociativo de mujeres, de los agentes sociales, del ámbito educativo, universitario y de la administración pública, reforzando la gobernanza participativa de las políticas de igualdad.

No obstante, la información disponible se centra en la composición y funcionamiento del órgano, **sin aportar información sobre el grado de ejecución de sus acuerdos, el impacto de sus propuestas o la participación efectiva de las entidades representadas**. En este sentido, sería recomendable reforzar los mecanismos de seguimiento de la actividad del Consejo mediante indicadores que permitan evaluar su contribución al diseño y mejora de las políticas públicas de igualdad.

Conclusión

El artículo 62 presenta un grado de cumplimiento **cumple**, al constatarse el funcionamiento continuado del Consejo Regional de la Mujer como órgano consultivo y de participación en materia de igualdad, así como la renovación de su composición en 2024 y la participación de un amplio conjunto de entidades representativas. No obstante, resulta recomendable avanzar en la evaluación del impacto y seguimiento de los acuerdos adoptados por este órgano.

Art. 63. Interlocución con sindicatos y empresas

El artículo 63 de la Ley 12/2010 promueve la colaboración y la interlocución con las organizaciones empresariales y sindicales para favorecer la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito económico y laboral, impulsando una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación y toma de decisiones.

Indicador: Participación de mujeres en órganos de representación empresarial

Definición	Presencia de mujeres en los órganos de gobierno y representación de las organizaciones empresariales de Castilla-La Mancha
Fórmula	$(\text{Mujeres integrantes de órganos de gobierno} / \text{Total integrantes}) \times 100$
Tipo	Resultado
Fuente de datos	Memorias de Actividades de CECAM; Informe de Gobierno Corporativo del Consejo de Cámaras de Comercio de Castilla-La Mancha
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Representación equilibrada (40%-60%)

Resultados

Los datos disponibles muestran una presencia reducida de mujeres en los órganos de representación y dirección de las principales organizaciones empresariales de Castilla-La Mancha.

En el ámbito de las Cámaras de Comercio, el Informe de Gobierno Corporativo del Consejo de Cámaras de Comercio de Castilla-La Mancha 2024 refleja que únicamente una de las presidencias de las Cámaras provinciales está ocupada por una mujer. Esta situación no presenta cambios significativos respecto a 2019, cuando de las diez personas integrantes del pleno del Consejo de Gobierno únicamente una era mujer.

En el caso de la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM), no ha existido hasta la fecha ninguna mujer en la Presidencia de la organización. Según la Memoria de Actividades de 2024, la representación femenina continúa siendo minoritaria en sus órganos de gobierno.

En la Asamblea General de CECAM, la presencia de mujeres oscila entre el 6% y el 28% según la representación territorial y sectorial. Los mayores porcentajes corresponden a Guadalajara (28%) y Ciudad Real (22%), mientras que Toledo y las vocalías sectoriales registran únicamente un 6% de representación femenina.

En la Junta Directiva de CECAM, de un total de 22 integrantes, únicamente dos son mujeres: una ocupa una Vicepresidencia y otra una Vocalía. Esto supone una representación femenina del 9,1%.

Asimismo, en el Comité Ejecutivo la presencia femenina se limita a una Vicepresidencia, manteniéndose ausente en la Presidencia, Tesorería y Secretaría General.

La evolución observada entre 2019 y 2024 muestra avances puntuales en determinados órganos territoriales, aunque la participación de las mujeres continúa situándose muy por debajo de los niveles de representación equilibrada establecidos por la normativa vigente.

Cabe señalar que CECAM participa en la Comisión de Evaluación del Distintivo de Excelencia en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial de Castilla-La Mancha, órgano encargado de valorar las actuaciones desarrolladas por las empresas en materia de igualdad.

Análisis

Los resultados ponen de manifiesto que, aunque existe una **interlocución consolidada entre la Administración regional y las principales organizaciones empresariales** y estas participan en iniciativas institucionales de promoción de la igualdad, **este compromiso no se refleja todavía en una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno.**

La información analizada evidencia una **persistente infrarrepresentación femenina en los espacios de mayor capacidad de decisión**, especialmente en las presidencias y órganos ejecutivos de CECAM y de las Cámaras de Comercio. La evolución observada entre

2019 y 2024 muestra avances muy limitados, lo que indica que las medidas desarrolladas hasta el momento no han sido suficientes para modificar de forma significativa la composición de estos órganos.

Asimismo, aunque la existencia de comisiones de igualdad y la participación en iniciativas como la **Comisión de Evaluación del Distintivo de Excelencia en Igualdad** constituyen elementos positivos, **resulta necesario que estas actuaciones tengan un mayor impacto en la gobernanza interna de las propias organizaciones**, favoreciendo una mayor coherencia entre el impulso de la igualdad hacia las empresas y su aplicación en las estructuras de representación empresarial.

En este contexto, sería recomendable **reforzar la colaboración institucional con organizaciones empresariales y sindicales para promover estrategias que impulsen el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y representación**, favoreciendo procesos de renovación de órganos de gobierno que incorporen el principio de representación equilibrada. Del mismo modo, el seguimiento periódico de la composición de estos órganos permitiría evaluar la evolución de la participación femenina y orientar futuras actuaciones de mejora.

Conclusión

El artículo 63 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse la existencia de mecanismos de colaboración entre la Administración regional y las organizaciones empresariales, así como su participación en iniciativas de promoción de la igualdad. No obstante, la representación de las mujeres en los órganos de gobierno y dirección continúa siendo claramente minoritaria, por lo que resulta necesario seguir impulsando medidas que favorezcan una participación más equilibrada en los espacios de decisión empresarial.

Art. 64. Organizaciones vecinales y de consumo

El artículo 64 de la Ley 12/2010 promueve la participación de las mujeres en las organizaciones vecinales y de personas consumidoras, favoreciendo la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones y estructuras de representación. A continuación, se presenta la identificación específica de las actuaciones desarrolladas durante el periodo 2024-2025 y el análisis transversal común de los resultados obtenidos.

Indicador: Existencia de cláusulas igualitarias en las organizaciones de personas consumidoras

Definición	Incorporación de criterios o cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones de personas consumidoras y en las actuaciones subvencionadas.
Fórmula	Existencia de cláusulas igualitarias en las organizaciones de personas consumidoras.

Tipo	Proceso
Fuente de datos	Convocatorias de subvenciones de la Consejería de Sanidad; Diario Oficial de Castilla-La Mancha.
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Si

Resultados

- **Incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones de consumo responsable:** La Consejería de Sanidad, a través de la Dirección General de Salud Pública, mantiene durante 2024 y 2025 una línea de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos en materia de consumo responsable.
- **Valoración de actuaciones dirigidas a mujeres rurales:** Las convocatorias incorporan entre los criterios de baremación la realización de programas dirigidos prioritariamente a mujeres del ámbito rural.
- **Inclusión de la perspectiva de género en los proyectos subvencionados:** Las bases reguladoras valoran expresamente la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de los proyectos presentados.
- **Ausencia de medidas específicas de participación:** No se identifican actuaciones orientadas específicamente a promover la participación de las mujeres en las organizaciones de personas consumidoras ni mecanismos destinados a favorecer una representación equilibrada en sus órganos de gobierno.

Análisis

El patrón común que reflejan las actuaciones desarrolladas en aplicación del artículo 64 es la incorporación de criterios de igualdad de género en las políticas públicas de consumo, especialmente a través de las líneas de subvenciones destinadas a entidades de personas consumidoras. Este patrón se manifiesta a través de los siguientes elementos:

- **Integración de la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas:** Las subvenciones incorporan criterios específicos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en la valoración de los proyectos.
- **Atención a colectivos con mayores dificultades de acceso:** Las actuaciones priorizan iniciativas dirigidas a mujeres del medio rural, favoreciendo su acceso a actividades de información y formación en materia de consumo responsable.
- **Utilización de incentivos para promover la igualdad:** La inclusión de criterios de género en la baremación de las ayudas constituye el principal mecanismo identificado para fomentar la igualdad en este ámbito.
- **Limitada intervención sobre la participación interna de las organizaciones:** No se identifican medidas específicas dirigidas a impulsar la presencia de mujeres en los órganos de representación o decisión de las organizaciones de personas consumidoras.

En conjunto, los datos disponibles muestran la incorporación de la perspectiva de género en las líneas de subvención vinculadas al consumo responsable, si bien no se identifican actuaciones específicas orientadas a promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en las organizaciones de personas consumidoras.

Los resultados ponen de manifiesto la **incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de consumo**, principalmente a través de las convocatorias de subvenciones destinadas a entidades de personas consumidoras, donde la igualdad constituye un criterio de valoración de los proyectos presentados.

La inclusión de **criterios específicos relacionados con la perspectiva de género y la priorización de actuaciones dirigidas a mujeres del medio rural** contribuyen a favorecer una mayor sensibilidad hacia las desigualdades de género en el ámbito del consumo responsable y a orientar las ayudas públicas hacia colectivos con mayores dificultades de acceso.

Asimismo, la utilización de estos criterios de valoración constituye un **instrumento de incentivo para promover la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres** en las actuaciones desarrolladas por las entidades beneficiarias.

Conclusión

El artículo 64 presenta un grado de cumplimiento **en progreso**, al constatarse la incorporación de criterios de igualdad en las convocatorias de subvenciones dirigidas a organizaciones de personas consumidoras y la valoración de actuaciones orientadas a mujeres del medio rural. No obstante, resulta necesario impulsar medidas específicas que favorezcan la participación equilibrada de las mujeres en los órganos de representación y decisión de estas organizaciones.

Art. 65. Colegios y asociaciones profesionales

El artículo 65 de la Ley 12/2010, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, promueve la incorporación del principio de igualdad en los colegios y asociaciones profesionales, favoreciendo la participación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno y el desarrollo de actuaciones que garanticen la igualdad de oportunidades en el ejercicio profesional.

Durante el periodo objeto de evaluación se ha producido un avance significativo en el marco jurídico estatal mediante la aprobación de la **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**, que modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales. Esta reforma incorpora nuevas obligaciones relacionadas con la promoción de la igualdad, la transparencia institucional y la representación equilibrada, reforzando el papel de los colegios profesionales como agentes comprometidos con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

No obstante, al tratarse de una normativa de reciente entrada en vigor, la evaluación se centra en el análisis del nuevo marco regulador y de la información actualmente disponible,

sin que todavía existan evidencias suficientes para valorar su implantación efectiva en Castilla-La Mancha.

Indicador: Implantación de medidas de igualdad y representación equilibrada en los colegios y asociaciones profesionales

Definición	Incorporación de las obligaciones en materia de igualdad, transparencia y representación equilibrada en los colegios profesionales de Castilla-La Mancha.
Fórmula	Análisis cualitativo de la adaptación normativa y de la disponibilidad de información sobre la composición por sexo y las medidas de igualdad en los colegios profesionales.
Tipo	Proceso
Fuente de datos	Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto; Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales; Registro de Colegios Profesionales de Castilla-La Mancha; memorias anuales de los colegios profesionales (cuando proceda).
Periodicidad	Anual
Umbral/Meta	Disponibilidad de información pública sobre la composición por sexo de los órganos de gobierno y adopción de medidas para garantizar la representación equilibrada y la igualdad en el ejercicio profesional.

Resultados

- La Ley Orgánica 2/2024 incorpora, por primera vez, obligaciones específicas para los colegios profesionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo el deber de promover la igualdad en el ejercicio de las profesiones colegiadas y reforzando los principios de transparencia y rendición de cuentas.
- La reforma exige que las memorias anuales incluyan información sobre la composición por sexo de las juntas de gobierno, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad y, cuando la representación de las mujeres sea inferior al 40 %, la justificación de esta situación y las actuaciones previstas para corregirla.
- Asimismo, establece la obligación de garantizar una presencia mínima del 40 % del sexo menos representado en los órganos de gobierno de los colegios profesionales, salvo que concurran causas objetivas debidamente justificadas, e incorpora la figura de una persona responsable de coordinar las actuaciones en materia de igualdad.
- En el ámbito de Castilla-La Mancha no se han identificado, hasta la fecha de elaboración de este informe, estudios, investigaciones o sistemas públicos de información que permitan conocer de forma sistemática la composición por sexo de los órganos de gobierno de los colegios profesionales ni el grado de implantación de las nuevas obligaciones introducidas por la reforma normativa.
- En consecuencia, no resulta posible realizar una evaluación objetiva del nivel de cumplimiento del artículo durante el periodo 2023-2025, siendo necesario esperar a la publicación de las memorias anuales adaptadas a la nueva regulación y a la consolidación de información que permita efectuar un análisis evolutivo.

Conclusión

El artículo 65 presenta un **grado de cumplimiento en progreso**, al haberse reforzado de manera significativa el marco normativo aplicable a los colegios profesionales mediante la aprobación de la Ley Orgánica 2/2024, que incorpora obligaciones específicas para promover la igualdad, mejorar la transparencia y favorecer una representación equilibrada en sus órganos de gobierno. No obstante, la reciente entrada en vigor de estas medidas y la ausencia de información pública sistematizada sobre su aplicación en Castilla-La Mancha impiden valorar, por el momento, su grado de implementación efectiva. La disponibilidad futura de las memorias anuales adaptadas a la nueva normativa permitirá evaluar la evolución de estos indicadores y determinar el nivel de cumplimiento de las previsiones contenidas en este artículo.

4. Síntesis de los resultados de aplicación de la Ley 12/2010 para el periodo 2023-2025

Una vez descrito de manera detallada los resultados de cada uno de los artículos, en ese capítulo se presenta una síntesis de los **avances más relevantes**, así como de las **brechas y riesgos** identificados en la aplicación de la Ley 12/2010 durante el periodo **2023-2025**, con una **visión global y orientada a la toma de decisiones**

El análisis se ha centrado en la **contribución de la Ley** y en las **tendencias identificadas** en ámbitos como la transversalidad, la garantía de derechos y el desarrollo de medidas activas, evitando la mera descripción de actuaciones.

4.1. Los avances del trienio: logros y mejoras detectadas de manera transversal

Gestión e institucionalización (Título Preliminar)

Se ha logrado un alto grado de cumplimiento transversal en la elaboración de Informes de Impacto de Género (IIG), la incorporación progresiva de la variable sexo en los registros estadísticos y el uso del lenguaje inclusivo, así como la integración del enfoque de género en la planificación de los programas presupuestarios.

Protección social (Título I)

Existe una mejora generalizada en la protección y el acceso a los recursos de la Administración para los colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad, tales como mujeres rurales, jóvenes, con discapacidad y víctimas de violencia de género.

Participación laboral y formación (Título II):

Se constata un alto volumen de programas de formación y empleo que cuentan con una participación femenina muy elevada (por encima de la paridad en algunos casos) y una tendencia consolidada a integrar cláusulas de igualdad en la contratación pública.

Vigilancia y prevención (Título III):

Se evidencia un avance en el cumplimiento normativo que se refleja en una tendencia a la baja en las sanciones por discriminación laboral, así como en la progresiva implantación de protocolos y comités paritarios de prevención del acoso en el entorno de la Administración.

Participación social (Título V):

Se ha mantenido una interlocución y colaboración constante con agentes sociales, asociaciones y entidades del tercer sector.

4.2. Las brechas: sobre las limitaciones y los riesgos estructurales

1. Elementos comunes transversales:

Evaluación de impacto deficiente (Título Preliminar y Título I):

La debilidad más acusada en todas las áreas es que el cumplimiento sigue siendo muy procedimental. Existe una carencia general para evaluar el impacto real y final de las políticas, lo que dificulta medir si de verdad se están cerrando las brechas de acceso a los derechos y oportunidades a largo plazo.

Segregación laboral persistente (Título II):

Todas las áreas reconocen que la alta capacitación y la formación femenina, por sí solas, no están siendo suficientes para corregir las desigualdades y la segregación estructural que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.

Riesgo de trámite en la contratación (Título III):

Existe un problema común en la contratación administrativa: el uso de las cláusulas de igualdad corre el riesgo de convertirse en un mero "trámite estándar" de los pliegos, sin que existan mecanismos que verifiquen su cumplimiento real durante la ejecución del contrato.

Falta de medición en participación (Título V)

Aunque existen espacios de diálogo, falta capacidad para medir cómo esa participación ciudadana y de agentes sociales influye de forma efectiva en la decisión pública.

5. Experiencias Relevantes 2023-2025

En este capítulo se han recopilado las experiencias, iniciativas y procedimientos más relevantes desarrollados durante el periodo 2023-2025 que han demostrado una especial eficacia en la incorporación de la perspectiva de género. Se ha puesto el foco en su alineación con la Ley 12/2010, su impacto y su potencial de transferencia a distintos ámbitos de la acción pública.

Para su exposición, se han agrupado de manera transversal y temática, destacando las siguientes áreas:

1. Consolidación de herramientas estratégicas e institucionalización de la igualdad

Se ha consolidado el uso sistemático de los **Informes de Impacto de Género (IIG)**, aplicándolos desde la fase de diseño a la totalidad de iniciativas normativas y programas, ampliando su alcance a actuaciones técnicas financiadas con fondos europeos. Asimismo, destaca la integración del análisis de impacto de género en los Presupuestos Generales mediante el **Índice de Impacto de Género Positivo (IG+)**.

Las **Unidades de Igualdad de Género (UIG)** y su personal técnico asesor adscrito a la Asistencia Técnica se han fortalecido como estructuras transversales gracias a la creación de instrucciones internas y espacios propios en las intranets para divulgar recursos de igualdad.

2. Mejora en la recogida de datos y sistemas de información

Una de las principales mejoras ha sido la incorporación progresiva de la **variable sexo en los sistemas de información y procedimientos administrativos**, lo que está permitiendo generar registros más fiables y sistematizados. Aunque todavía falta que haya registros de datos desagregados en todas partes y sobre todo avanzar en la sistematización y el análisis.

Destaca, entre otros, el desarrollo de registros orientados a garantizar el **acceso prioritario a la vivienda pública para mujeres víctimas de violencia de género**, reforzando la base empírica para el diseño y evaluación de políticas.

3. Intervención enfocada en la vulnerabilidad y la autonomía económica

Las políticas activas de empleo han priorizado el acceso al mercado laboral de mujeres con mayores dificultades, especialmente **mujeres jóvenes, del entorno rural y con discapacidad**.

En el ámbito de la **protección integral frente a la violencia de género**, destacan las actuaciones coordinadas entre el Instituto de la Mujer y la Consejería competente en empleo, incluyendo la mejora de la atención en oficinas de empleo y la colaboración con el **Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación (COE)**.

Asimismo, se ha reforzado el impulso al **autoempleo como vía de autonomía económica**, especialmente en colectivos vulnerables.

4. Gobernanza, función pública y entornos laborales seguros

Dentro de la Administración, destacan:

- La ejecución del **Plan de Igualdad en el empleo público**
- La incorporación sistemática de criterios de igualdad en los procesos selectivos
- La consolidación de la **presencia equilibrada en tribunales**

Además, se han implantado protocolos frente al **acoso sexual y por razón de sexo**, acompañados de acciones formativas específicas.

Todo ello se ve reforzado por el funcionamiento consolidado de la **Comisión de Igualdad**, que actúa como órgano clave de coordinación y seguimiento.

5. Uso transformador de la contratación pública y la comunicación institucional

Se ha avanzado en la incorporación efectiva de **cláusulas de igualdad en la contratación pública**, especialmente en la fase de ejecución, así como en el desarrollo de un marco normativo autonómico que refuerce esta práctica.

Paralelamente, la **comunicación institucional** se ha consolidado como herramienta de igualdad, integrando la perspectiva de género en campañas, efemérides y mensajes sectoriales.

6. Integración de la perspectiva de género en el ámbito sanitario

El ámbito sanitario constituye una experiencia relevante en la incorporación de la perspectiva de género en la acción pública. En este contexto, el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) ha desarrollado actuaciones orientadas a:

- La **consolidación de la Unidad de Igualdad de Género**, reforzada mediante asistencia técnica.
- La elaboración y actualización de **protocolos con perspectiva de género**, especialmente en violencia de género, violencia sexual y mutilación genital femenina.
- El desarrollo de **acciones formativas** dirigidas al personal sanitario para mejorar la detección y atención a situaciones de vulnerabilidad.
- El refuerzo de la **coordinación interinstitucional** en materia de salud y género.

Asimismo, se han impulsado actuaciones específicas como:

- La ampliación de la cobertura de **programas de prevención en salud** (cáncer de mama, cervix y VPH).
- La mejora de la atención a **colectivos vulnerables**, como mujeres migrantes o en situación de prostitución.

- La actualización de **protocolos frente al acoso** y la creación de estructuras de apoyo en las gerencias.
- La incorporación del enfoque de igualdad en ámbitos transversales como la **comunicación, el lenguaje inclusivo y la contratación pública**.

En conjunto, estas actuaciones reflejan la **integración progresiva de la perspectiva de género en el sistema sanitario**, tanto en la atención asistencial como en su organización interna.

6. Conclusiones

Por último, en este capítulo se presentan las **conclusiones generales de carácter transversal** derivadas del **análisis del conjunto del informe**, integrando de forma sintética los **principales resultados** obtenidos en relación con la **aplicación de la Ley 12/2010** durante el periodo **2023-2025**. (Véase en el [anexo 3](#) algunas de las conclusiones sectoriales)

Avance progresivo hacia la representación equilibrada:

A nivel general, se ha logrado una evolución positiva en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras directivas, administrativas y en las jefaturas de servicio. Sin embargo, **persisten importantes desequilibrios y segregación horizontal**; por un lado, hay una infrarrepresentación femenina crónica en órganos colegiados de sectores tradicionalmente masculinizados (como medio ambiente, caza, pesca, urbanismo o cartografía) y, por otro, se mantiene una fuerte feminización estructural en los ámbitos vinculados a los cuidados, la salud y la atención social.

Alto grado de cumplimiento formal e institucionalización:

Existe una consolidación generalizada en el uso de los instrumentos obligatorios que dicta la ley. Destaca la aplicación sistemática de los Informes de Impacto de Género (IIG) desde la fase de diseño normativo, el uso extendido del lenguaje inclusivo en la comunicación institucional y la integración progresiva de la variable sexo en las sedes electrónicas y registros administrativos dirigidos a la ciudadanía.

Debilidad en la evaluación del impacto real:

El principal desafío transversal detectado es que el cumplimiento actual es fundamentalmente formal y procedimental. Existe una carencia estructural en los sistemas de información, homogeneización de datos y trazabilidad que impide medir con exactitud el impacto real y transformador de estas medidas en la reducción de las desigualdades. El reto común es transitar de un modelo de cumplimiento normativo a uno orientado a evaluar resultados concretos.

Avances y riesgos en presupuestos y contratación pública:

Se ha logrado integrar la perspectiva de género en el ciclo de las políticas públicas, destacando su inclusión en los programas presupuestarios y en las cláusulas administrativas de los contratos públicos. No obstante, existe el riesgo de que en la contratación pública estas directrices se utilicen como meras "cláusulas estándar" sin un control o seguimiento real de su efectividad durante la fase de ejecución.

Persistencia de brechas estructurales de género:

A pesar del alto volumen de programas y medidas activas impulsadas, el informe evidencia que la formación y las acciones institucionales por sí solas no están logrando erradicar desigualdades profundas en el mercado laboral. Siguen existiendo dificultades en el acceso

a empleos de calidad, se mantiene la brecha retributiva y las mujeres continúan asumiendo de manera mayoritaria la sobrecarga de los cuidados no remunerados. Esto hace urgente el refuerzo de políticas transversales de corresponsabilidad y acción positiva.

Consolidación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) y el trabajo en red:

Las UIG se han afianzado como el motor transversal fundamental para asesorar, coordinar y hacer seguimiento de la igualdad en todas las áreas de la Administración. Gracias a este trabajo interinstitucional e interdepartamental, se han mejorado las herramientas de respuesta ante situaciones de vulnerabilidad múltiple (como violencia de género, trata de personas, y apoyo a mujeres con discapacidad, migrantes o del entorno rural).

7. Retos para el 2026-2028

En este capítulo se han identificado los **principales retos estratégicos y operativos** para el periodo **2026-2028**, a partir de las **brechas y limitaciones detectadas** en la evaluación del periodo **2023-2025**.



7.1. Retos transversales para el periodo 2026-2028

Se extrae una hoja de ruta común para el conjunto de la Administración de Castilla-La Mancha de cara al próximo trienio:

- **Transición hacia la evaluación del impacto real:** El principal desafío estructural de la Administración es **superar el actual modelo de cumplimiento formal y procedimental para orientarse a la medición de resultados**. Esto exige homogeneizar los sistemas de información, sistematizar los datos desagregados por sexo y crear indicadores que permitan evaluar de forma tangible cómo las políticas públicas están reduciendo las desigualdades reales entre mujeres y hombres.
- **Consolidación técnica e institucional de la igualdad:** Es imprescindible **dotar de estabilidad, recursos técnicos y personal experto a las Unidades de Igualdad de Género (UIG)** como motores de la transversalidad en todas las áreas. A esto se suma la necesidad de reforzar la formación continua de los equipos directivos y técnicos, mejorar la coordinación interinstitucional y aplicar medidas correctoras para garantizar una representación equilibrada en los órganos colegiados y de toma de decisiones.
- **Integración efectiva en las herramientas de gestión:** La igualdad debe permear de manera profunda las herramientas cotidianas de la Administración. Esto implica **aplicar efectivamente cláusulas de igualdad en las adjudicaciones de contratación pública**, incorporar el enfoque de género en todos los programas presupuestarios, transformar la comunicación institucional en una herramienta con dimensión pedagógica, e incluso integrar esta perspectiva en el diseño de infraestructuras y espacios públicos.
- **Impulso a la corresponsabilidad y erradicación de brechas laborales:** Para transformar las bases de la desigualdad, es urgente desarrollar políticas que fomenten el empleo femenino de calidad y el apoyo sostenido al emprendimiento,

combatiendo la segregación laboral. En paralelo, es fundamental **promover la corresponsabilidad para redistribuir el peso de los cuidados**, evitando que estos sigan recayendo de manera mayoritaria sobre las mujeres.

- **Aplicación sistemática del enfoque interseccional:** Las políticas públicas deben adoptar normativas y procedimientos reglados que respondan a la diversidad de las mujeres. El reto es **consolidar mecanismos de atención y protección que aborden las vulnerabilidades cruzadas**, garantizando recursos específicos y un acceso equitativo para mujeres del entorno rural, mujeres con discapacidad, mujeres migrantes y víctimas de violencias machistas.

A partir de estos retos identificados, y con el objetivo de facilitar su lectura y tratamiento en términos operativos, se propone la siguiente clasificación temática.

7.2. Clasificación temática de los retos

Los retos anteriormente descritos se agrupan en las siguientes categorías estratégicas:

1. **Sistemas de Información y Evaluación de Impacto:** Necesidad generalizada de mejorar la recogida de datos y transitar de un cumplimiento normativo/formal a una medición real de resultados.
2. **Fortalecimiento de la Gobernanza e Institucionalización:** Reivindicación de consolidar las Unidades de Igualdad de Género (UIG) con personal técnico experto, mejorar la coordinación institucional y asegurar la representación paritaria en órganos de decisión.
3. **Transversalidad en los Instrumentos de Gestión Pública:** Integración real de la perspectiva de género en la contratación pública, los programas presupuestarios, la comunicación institucional y el diseño de espacios físicos.
4. **Calidad en el Empleo, Cuidados y Corresponsabilidad:** Superar las barreras de segregación laboral impulsando empleos de calidad, apoyando el emprendimiento femenino y redistribuyendo la carga de los cuidados.
5. **Interseccionalidad y Vulnerabilidad:** Exigencia de adaptar los procedimientos y recursos para atender realidades complejas de mujeres rurales, migrantes, con discapacidad o víctimas de violencia.

Anexo 1: Distribución de artículos por competencias para cada Consejería

Título/Capítulo	Artículo	Consejería
Título Preliminar	Art. 1	Todas, SESCOAM e Instituto de la Mujer
	Art. 2	
	Art. 3	
	Art. 4	
	Art. 5	
	Art. 6	
	Art. 7	
	Art. 8	
	Art. 9	con competencias en Hacienda e Instituto de la Mujer
	Art. 10	Todas, SESCOAM e Instituto de la Mujer
	Art. 11	
	Art. 12	Instituto de la Mujer
	Art. 13	
	Art. 14	con competencias en Administración Local e Instituto de la Mujer
	Art. 15	con competencias en Hacienda e Instituto de la Mujer
	Art. 16	Instituto de la Mujer
Título I: Igualdad de Trato y no discriminación por razón de sexo	Art. 17	con competencias en Empleo
	Art. 18	Todas, SESCOAM e Instituto de la Mujer
	Art. 19	Instituto de la Mujer
	Art. 20	
	Art. 21	con competencias en Sanidad
	Art. 22	con competencias en Bienestar social
	Art. 23	con competencias en Vivienda y Bienestar social
	Art. 24	con competencias en Agricultura, Bienestar social e Instituto de la Mujer
	Art. 25	con competencias en Empleo
	Art. 26	con competencias en Bienestar social
	Art. 27	
	Art. 28	con competencias en Bienestar social, Educación y Empleo
	Art. 29	con competencias en Bienestar social, Sanidad-SESCAM

	Art. 30	con competencias en Bienestar social, Sanidad-SESCAM e Instituto de la Mujer
Título II: Medidas activas para implementar igualdad de trato. Capítulo 1: En la educación	Art. 31	con competencias en Educación
	Art. 32	
	Art. 33	
	Art. 34	
Título II: Medidas activas para implementar igualdad de trato. Capítulo 1: En la Universidad	Art. 35	con competencias en Educación Universitaria, UCLM e Instituto de la Mujer
Título II: Medidas activas para implementar igualdad de trato. Capítulo 2: En el empleo	Art. 36	con competencias en Economía, Empresas y Empleo
	Art. 37	
	Art. 38	Todas, SESCAM e Instituto de la Mujer
	Art. 39	con competencias en Educación y Bienestar social
Título II: Medidas activas para implementar igualdad de trato. Capítulo 2: En el empleo público	Art. 40	con competencias en Administraciones Públicas e Instituto de la Mujer
	Art. 41	
	Art. 42	
	Art. 43	
Título II: Medidas activas para implementar igualdad de trato. Capítulo 2: Distintivo Excelencia	Art. 44	Instituto de la Mujer
Título II: Medidas activas para implementar igualdad de trato. Capítulo 3: En salud	Art. 45	con competencias en Sanidad -SESCAM
	Art. 46	
	Art. 47	
Título II: Medidas activas para implementar igualdad de trato. Capítulo 4: Medios comunicación y publicidad	Art. 48	con competencias en Comunicación institucional, Ente Público Radio Televisión de Castilla-La Mancha e Instituto Mujer
	Art. 49	
	Art. 50	
	Art. 51	
	Art. 52	
Título III: Medidas contra la discriminación por razón de sexo. Capítulo 1: Acoso sexual	Art. 53	con competencias en Administraciones Públicas e Instituto de la Mujer
	Art. 54	
Título III: Medidas contra la discriminación por razón de sexo. Capítulo 2: Discriminación retributiva	Art. 55	
	Art. 56	

Título III: Medidas contra la discriminación por razón de sexo. Capítulo 3: Medidas administrativas contra la discriminación	Art. 57	Todas, SESCOAM e Instituto de la Mujer
	Art. 58	Todas, SESCOAM e Instituto de la Mujer
Título IV	Art. 59	NO APLICA
	Art. 60	NO APLICA
Título V: Entidades no gubernamentales	Art. 61	Instituto de la Mujer
	Art. 62	Instituto de la Mujer
	Art. 63	con competencias en Economía, Empresas y Empleo y el Instituto de la Mujer
	Art. 64	con competencias en Sanidad-Consumo e Instituto de la Mujer
	Art. 65	con competencias Entidades Jurídicas de la JCCM e Instituto de la Mujer

Anexo 2: Plantilla de indicadores para el Informe de Cumplimiento – Ley 12/2010 CLM

Ámbito/Unidad: [Consejería, área o servicio]

Periodo evaluado: [01/01/2023- 31/12/2025]

Art. XX

Breve explicación del artículo y su vinculación con los indicadores propuestos.

Indicador:

Definición:

Fórmula:

Tipo:

Fuente de datos:

Periodicidad:

Umbral/Meta:

Estado actual: [Seleccione: Cumple / En progreso / No cumple]

Evidencias adjuntas: [Poner enlaces o anexar documentos]

Observaciones y acciones: [Incidencias detectadas, medidas correctoras]

Información relacionada: si procede del informe anterior periodo y del informe de evaluación del II PEICLM.

Anexo 3: Conclusiones específicas

Este apartado presenta los resultados generales de la evaluación sobre el grado de aplicación de la Ley 12/2010 durante el periodo 2023-2025, integrando los datos de las distintas consejerías con una visión global y de sistema. Como conclusión transversal destacada (relativa al artículo 5), se evidencia un **avance progresivo hacia la representación equilibrada**, sobre todo en las estructuras directivas, técnicas y administrativas, si bien continúan existiendo desequilibrios en órganos colegiados pertenecientes a sectores tradicionalmente masculinizados (como medio ambiente, caza, urbanismo, etc.).

El análisis específico de las conclusiones por cada Consejería y organismo detalla lo siguiente:

- **Consejería de Bienestar Social:** Muestra una aplicación estable y coherente de la ley, logrando avances claros frente a las desigualdades. Su principal desafío a futuro es evolucionar hacia una aplicación más orientada a obtener resultados y generar un impacto real en la vida de mujeres y hombres.
- **Consejería de Desarrollo Sostenible:** Alcanza un **alto grado de cumplimiento en los instrumentos clave**, tales como la elaboración de informes de impacto de género, la integración de la variable sexo en sus sistemas y el uso generalizado de lenguaje inclusivo. Sin embargo, la perspectiva de género aún no se aplica de manera sistemática en la adjudicación de contratos públicos y persisten desequilibrios de representación en órganos colegiados vinculados a su sector.
- **Consejería de Economía, Empresas y Empleo:** Presenta un **avance sostenido** reflejado en una representación equilibrada, la elaboración de estadísticas desagregadas y el refuerzo de derechos para colectivos vulnerables (mujeres rurales, jóvenes, con discapacidad y víctimas de violencia). No obstante, la brecha salarial y las dificultades para acceder a empleos de calidad persisten, lo que exige reforzar las acciones positivas, los incentivos y las políticas de conciliación.
- **Consejería de Fomento:** A nivel general, la igualdad se ha logrado consolidar como una **metodología de trabajo transversal** dentro de la Consejería.
- **Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital:** Destaca por un **alto nivel de cumplimiento formal y procedimental**, aplicando sistemáticamente informes de impacto, perspectiva de género en presupuestos y la variable sexo en sus trámites electrónicos. Su principal debilidad es la falta de información estructurada (especialmente en contratación pública) para evaluar el impacto real de estas medidas, frente a problemas que aún persisten como la segregación ocupacional y la brecha retributiva.
- **Consejería de Sanidad:** Logra una **consolidación institucional significativa**, poniendo en valor el mantenimiento de programas de prevención (cribados de cáncer de mama y cervix y vacunación frente al VPH) y el desarrollo de protocolos

contra la violencia de género. El reto pendiente es estandarizar esta metodología para que su aplicación fluya de manera uniforme por todos sus servicios.

- **SESCAM:** Destaca por su **integración transversal de la igualdad**, evidenciada en la actualización de protocolos, formación del personal y la consolidación de su Unidad de Igualdad y comités contra el acoso. Ejerce un rol muy activo en la atención a la vulnerabilidad (violencia de género, trata y migración) mediante el trabajo en red. Su mayor desafío es **homogeneizar los mecanismos de evaluación, control y seguimiento** de estas políticas, debido a lo descentralizado de su estructura organizativa.