

## EVALUACIÓN FINAL

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

2011-2016

El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha es el documento que ha articulado y definido las prioridades del Gobierno regional en materia de igualdad de género durante el periodo 2011-2016.

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

## ADMINISTRACIONES PARTICIPANTES:

1. Vicepresidencia
2. Instituto de la Mujer
3. Consejería de Economía, Empresas y Empleo
4. Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
5. Consejería de Sanidad
6. Consejería de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural
7. Consejería de Educación, Cultura y Deportes
8. Consejería de Bienestar Social
9. Consejería de Fomento



## FINALIDAD DEL PLAN

### Objetivo General:

Avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

### Objetivos Específicos:

- Contribuir a eliminar las barreras que fomentan las desigualdades hacia las mujeres
- Favorecer la erradicación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres
- Impulsar un cambio de paradigma respecto al lugar que las mujeres ocupan en la sociedad.

## Principios rectores

Principio de Igualdad y Perspectiva de Género

Atención a la diversidad

Innovación en los procesos y las herramientas

## EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN

### **EJE ESTRATÉGICO 1: Cultura institucional de género.**

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

### **EJE ESTRATÉGICO 2: Conciliación y corresponsabilidad.**

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

### **EJE ESTRATÉGICO 3: Erradicación de la violencia de género.**

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

### **EJE ESTRATÉGICO 4: Empoderamiento.**

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

### **EJE ESTRATÉGICO 5: Autonomía Económica.**

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

### **EJE ESTRATÉGICO 6: Educación en igualdad.**

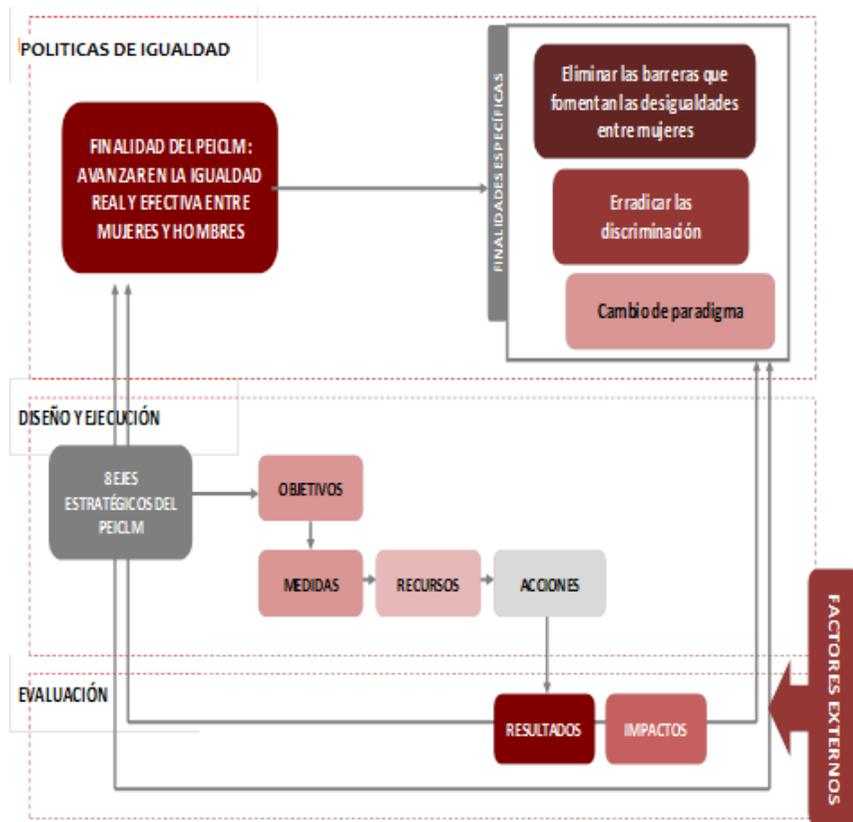
Consolidar un modelo educativo basado en la construcción de relaciones igualitarias.

### **EJE ESTRATÉGICO 7: Salud y calidad de vida.**

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

### **EJE ESTRATÉGICO 8: Mujeres y medio rural.**

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



En total hay 8 ejes, que contienen 54 objetivos estratégicos, que a su vez introducen un conjunto de 302 medidas.

La implementación del Plan se efectuó mediante las acciones y estrategias asumidas por las diferentes áreas del Gobierno de Castilla-La Mancha responsables de su puesta en marcha. Dichas acciones y estrategias constituyen el conjunto de medidas concretas que las consejerías del Gobierno regional han diseñado

y ejecutado a lo largo de la implantación del Plan. Las acciones, por tanto, son las que verdaderamente han permitido desarrollar el presente Plan Estratégico y las que han servido para medir la consecución y el logro de los objetivos propuestos.

## EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA LA MANCHA (PEICLM 2016)

### OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN FINAL

- **Obtener información sobre la ejecución** del Plan estratégico durante el periodo 2011-2016.
- **Conocer qué resultados** se han obtenido durante este periodo.
- **Detectar las dificultades** que han surgido en la puesta en marcha y desarrollo de las medidas.
- **Conocer los efectos sobre la población destinataria** están teniendo estas medidas.

## METODOLOGÍA

Señalar que este Plan no se limitó a establecer acciones positivas, dirigidas a corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres de la región, sino que prestó especial atención en la puesta en marcha de medidas transversales que incorporasen la igualdad como un tema transversal en todas las actuaciones que se llevasen a cabo por las distintas áreas y consejerías del gobierno de Castilla –La Mancha.

Los resultados de la evaluación final se han medido en base a criterios cuantitativos y cualitativos.

➤ El **análisis cuantitativo** ha permitido conocer el grado de ejecución de los ejes en base a las medidas realizadas y las acciones desarrolladas en ellas, y el detalle sobre el grado de ejecución y los resultados de cada objetivo.

Se han utilizado sistemas de recogida de información cuantitativa basada en los datos procedentes de fuentes secundarias tales como programa informático de seguimiento del PEICLM de las Consejerías; memorias anuales del Instituto de la Mujer; datos del Instituto Nacional de Estadística, etc.

La **Tabla 1** muestra que el nivel de ejecución se encuentra en un punto intermedio, en razón de las grandes diferencias de ejecución entre los diferentes ejes y objetivos. Hay dos ejes que destacan por haber sido desarrollados en mayor medida:

ANÁLISIS GENERAL DE EJECUCIÓN DEL PEICLM					
Tabla 1 EJES	Nº medidas totales PEICLM	Medidas realizadas	% medidas realizadas	Total Acciones 2011- 2016	% del total de acciones
E1 Cultura institucional de género	39	29	74,36%	295	29,32%
E2 Conciliación y corresponsabilidad	23	11	47,83%	58	5,77%
E3 Violencia de género	48	30	62,50%	250	24,85%
E4 Empoderamiento	37	15	40,54%	119	11,83%
E5 Autonomía económica	42	18	42,86%	92	9,15%
E6 Educación en igualdad	34	12	34,29%	46	4,57%
E7 Salud y calidad de vida	33	11	33,33%	64	6,36%
E8 Mujeres y medio rural	46	20	43,48%	82	8,15%
<b>Total ejes</b>	<b>302</b>	<b>146</b>	<b>48,34%</b>	<b>1.006</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del programa informático de la Junta de Comunidades de Castilla - La Mancha para el seguimiento del PEICLM.

- El Eje 1 Cultura Institucional de género. Los mayores esfuerzos en el desarrollo del PEICLM se han dirigido a la creación de las bases de una gobernanza transversal de género priorizando medidas que permiten ir dando pasos hacia una política de género transversal y garantizar el acceso a los recursos a las mujeres en distintos ámbitos (empleo y autoempleo, servicios sociosanitarios, TIC, conciliación, etc).

- El Eje 3 Erradicación de la violencia de género. Ha sido una importante prioridad del gobierno regional, dirigido a combatir la manifestación más clara de la discriminación y de las relaciones de poder que establecen los hombres frente a las mujeres, que es la violencia de género, y la atención integral a sus víctimas, cuestión sobre la que hay un amplio consenso social.

Se han desarrollado en menor medida el Eje 6 Educación en Igualdad y el Eje 7 Salud y Calidad de vida.

**Si se lleva a cabo un análisis en función de los objetivos estratégicos del PEICLM y su nivel de desarrollo, se pueden establecer 4 bloques:**

- Un primer grupo de 10 objetivos estratégicos con un 75% o más de ejecución, que supone el 19% del total y que incluye objetivos de los Ejes 1, 3, 5, 6 y 8.

- Segundo grupo de 22 objetivos estratégicos que representa entre un 50% y un 75% de medidas ejecutadas, que supone el 41% del total y que incluye objetivos de los Ejes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y 8.

- Tercer grupo de 17 objetivos estratégicos con menos de un 50% en el grado de ejecución, que supone el 31% del total y que incluye objetivos de los Ejes 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.

- Y cuarto grupo de 5 objetivos estratégicos, en el que no se ha podido implementar ninguna acción, que supone el 9% del total, y que incluye objetivos de los Ejes 6 y 7.

**TABLA Nº2. PARTICIPACIÓN DE LAS CONSEJERÍAS Y ORGANISMOS EN EL PEICLM**

Consejería	Nº de objetivos asignados por competencias	Nº de medidas asignadas por competencias	Nº de medidas ejecutadas	% de las medidas ejecutadas sobre las previstas	Nº Acciones realizadas	% de participación en el total ejecutado del PEICLM
Instituto de La Mujer	50	204	90	44,12%	434	43,14%
Presidencia y AAPP (hasta 2015) Hacienda y AAPP (desde 2015)	31	102	33	32,35%	192	19,09%
Hacienda (hasta 2015)	18	47	2	4,26%	8	0,80%
Sanidad	29	104	12	11,54%	29	2,88%
SESCAM	35	114	14	12,28%	68	6,76%
Economía, Empresas y Empleo	39	144	27	18,75%	109	10,83%
Educación, Cultura y Deportes	36	117	13	11,11%	58	5,77%
Fomento	26	68	1	1,47%	8	0,80%
Agricultura, M Ambiente y Desarrollo Rural	28	70	8	11,43%	29	2,88%
Bienestar Social	35	113	10	8,85%	71	7,06%

Previamente a la implementación del PEICLM, se estableció, para cada una de las 302 medidas, la Consejería responsable de ejecutarlas, bien con competencia exclusiva o compartida con el resto de Consejerías en las medidas del Plan.

En la **Tabla 2** aparece reflejado el nº de medidas en que cada Consejería tiene asignado participar y el nº de medidas en las que finalmente han ejecutado alguna acción.

Por un lado, debido al exhaustivo despliegue de medidas con las que cuenta el presente PEICLM, difíciles de abarcar en el período de tiempo para el que fue diseñado, y a su ralentización durante la anterior legislatura por otro, ha sido muy difícil ejecutar más del 50% de las medidas asignadas y de manera desigual en cada consejería aún a pesar del impulso con el que se ha contado en estos dos últimos años, tras el cambio de gobierno en 2015.

En cuanto a su implementación, sí parece haber contribuido al avance en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, finalidad general que contemplaba el Plan, si bien, como se ha recogido en la evaluación, los avances no se han desarrollado con la misma intensidad en su ejecución.

➤ Para el **análisis cualitativo** se han tenido en cuenta las percepciones y opiniones de los agentes implicados en el PEICLM. El objetivo del trabajo de campo ha sido doble: por un lado, obtener la valoración del Plan Estratégico (valoración de los resultados y valoración de la gestión) por los agentes implicados en él y, por otro lado, recoger sus propuestas para incluir en el próximo Plan.

Se han utilizado los siguientes sistemas de recogida de información cualitativa:

### **1. Encuesta a las y los profesionales del Instituto de la Mujer, Centros de la Mujer y Recursos de Acogida.**

El análisis de evaluación cualitativo se ha realizado a través de dicha encuesta, la cual ha permitido recoger la opinión de las y los profesionales que han participado en la ejecución del PEICLM relativos a la valoración de su gestión (diseño, proceso de elaboración, recursos humanos y económicos, cronograma), valoración de resultados de cada eje y del impacto general de las medidas.

La encuesta ha llevado a cabo mediante un formato *on line* y la respuesta ha sido satisfactoria, ya que la han cumplimentado un total de 207 personas, que representan el 69,27% del total, en su mayoría procedentes de Centros de la Mujer con titularidad municipal.

Los resultados de la encuesta muestran que la valoración de todas las cuestiones se encuentran entre los valores 3 y 4, en una escala de 1 a 5, por lo que en general, se ha considerado entre medio y óptimo el grado de satisfacción de la contribución de las actuaciones desarrolladas a las finalidades del PEICLM y de los ejes temáticos.

Los ámbitos en los que ha habido un mayor grado de satisfacción, bien por el alto grado de ejecución bien por considerarse medidas con un importante impacto directo, han sido los relativos a la incidencia en la erradicación de las diversas formas de violencia de género preservando la dignidad e integridad de las mujeres y de sus hijas e hijos, las intervenciones realizadas en el ámbito educativo basadas en la construcción de relaciones igualitarias y la mejora de la salud integral y calidad de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

Por otro lado, los ámbitos en los que se ha constatado es necesario trabajar más, han sido fomentar la autonomía de las mujeres a través de la promoción de un empleo de calidad, así como en la implantación de la arquitectura social adecuada para establecer la corresponsabilidad como una de las principales estrategias de sostenibilidad humana y comunitaria y es un objetivo imprescindible para la participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

## **2. Encuesta a una muestra de la población beneficiaria de las medidas**

Dentro de los objetivos de la evaluación está obtener indicadores de valoración por parte de las personas sobre las que ha incidido el PEICLM, para ello se ha seleccionado una muestra que se ha concretado en las mujeres usuarias de los Centros de la Mujer como beneficiarias de los programas y actividades ejecutadas en el marco del PEICLM a nivel local, con el objetivo de conocer su opinión sobre los resultados e impacto de las medidas y sobre los recursos encargados de llevarlas a cabo.

La respuesta ha sido muy satisfactoria, ya que han participado un total de 74 de Centros de la Mujer, (que se corresponde con el 88% del total de 84 centros repartidos por la región) y se han contestado y evaluado un total de 1.098 encuestas.

El resultado de la valoración del recurso por las usuarias ha sido muy positivo, con una puntuación de 4,85 sobre 5, en relación a la atención recibida y el impacto positivo que ha tenido en sus vidas incorporar un cambio en su percepción sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

## **3. Grupos de discusión**

Se han organizado 6 grupos de discusión en los que se han trabajado las temáticas de los ejes del PEICLM, realizando un

análisis de debilidades y fortalezas así como de elaboración de propuestas en los ámbitos específicos de trabajo de cada eje.

Han participado un total de 76 personas expertas en cada ámbito representando a 61 entidades procedentes de las Administraciones públicas implicadas en la ejecución de las medidas, asociaciones de mujeres, representantes de organizaciones sociales y personal técnico de los Centros de la Mujer y Recursos de Acogida así como el Instituto de la Mujer como responsable del impulso del PEICLM.

## **4. Entrevistas en profundidad**

Para conocer las líneas estratégicas que deben regir el futuro Plan, se han realizado 10 entrevistas en profundidad a miembros del Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer procedentes de las diferentes administraciones así como del ámbito de la sociedad civil (movimiento feminista y LGTBI, universidades y abogacía), responsables de diseñar y planificar las acciones del gobierno regional en materia de Igualdad de Oportunidades.

Las propuestas presentadas en los grupos de discusión y entrevistas en profundidad aparecen recogidas ampliamente en el Informe de evaluación final del PEICLM en los apartados de conclusiones y propuestas, rescatándose algunos de los aspectos más significativos a continuación:

## Conclusiones

En términos generales, los contenidos del Plan se han valorado de forma positiva:

- Los **ejes** abarcan ampliamente las líneas estratégicas para paliar las desigualdades de género y, concretamente, la pertinencia de incluir un eje específico de mujeres y medio rural, dadas las características del territorio de esta comunidad.

- Los **objetivos estratégicos y medidas** recogen también extensamente las transformaciones necesarias que se deben producir para la consecución de la igualdad, sin embargo, su **amplitud y la generalidad** de los mismos han dificultado, junto con un contexto socioeconómico y político poco sensible, que el grado de realización no sea óptimo. No obstante, el empuje recibido desde el inicio de esta legislatura, en mayo de 2015 ha conseguido que el desarrollo de medidas ejecutadas a través de las acciones haya podido incidir sobre algunas cuestiones prioritarias y estratégicas desde la gobernanza de la igualdad y hayan contribuido a que la valoración realizada oscile entre media y óptima.

A continuación se relacionan los aspectos más significativos de los resultados que han tenido las acciones del PEICLM en los distintos ejes estratégicos.

### Eje 1. Cultura institucional de género

Se han observado avances en la incorporación del *mainstreaming de género* en el Gobierno regional. No obstante, es necesario plantear una evaluación objetiva para seguir en la búsqueda de metodologías eficaces para dar el salto y transformar la Transversalidad de género como principio, recogido y avalado por la legislación, en una realidad de trabajo cotidiano en la gestión de las políticas públicas.

Los avances los podemos observar en los siguientes aspectos:

- Creación de estructuras que trabajan por la transversalidad (Comisión Interconsejerías, Unidades de género, Comisión de Igualdad).
- Incorporación del impacto de género en la normativa y planes de actuación generales generados por la Administración e incorporación de la perspectiva de género en programas por parte de Consejerías.
- Aumento de la representación paritaria en los órganos de la Administración Regional.
- Extensión del principio de transversalidad de género a los agentes externos que se interrelacionan con la Administración.
- Elaboración de estudios actualizados que presenten una profundización en el conocimiento de la realidad de mujeres y

hombres de la región haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran.

- Mejora en la comunicación institucional no sexista tanto en los textos elaborados por la Administración regional, como en sus espacios virtuales y en los contenidos de comunicación institucional que transmiten de manera positiva, inclusiva y no discriminativa la realidad de las mujeres.
- Formación en igualdad de género al personal de la Administración regional a fin de promover el desarrollo de capacidades y competencias para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Asentamiento de la incorporación de la transversalidad de género a nivel local en la región en lo que se refiere a la labor realizada por los Centros de la Mujer en el territorio, cuyo impacto es muy positivo en la valoración realizada por las usuarias de los mismos.

## ***Eje 2. Conciliación y corresponsabilidad***

La Administración autonómica puede asumir tres importantes facetas: como generadora de políticas de igualdad; como empleadora con funcionariado y personal estatutario y laboral a su

servicio; y como legisladora en materias que pueden ser sensibles al principio de corresponsabilidad -por ejemplo, la dependencia-.

La necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral se presenta como un objetivo fundamental a alcanzar. Para ello es imprescindible contar con una corresponsabilidad compartida entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: doméstico, cultural, educativo, social, familiar y laboral. Cuando logremos este objetivo, habremos conseguido el equilibrio y una integración real de la mujer.

Los avances en este sentido, están relacionados fundamentalmente con el mantenimiento de algunos servicios y recursos públicos así como la creación de algunos nuevos que permiten la conciliación en la Administración regional, y la incentivación a empresas que apuestan por planes de igualdad en su estructura.

- Ampliación de las medidas de conciliación dirigidas a empleadas/os públicos a través de la flexibilización de los horarios de trabajo y la implantación del Teletrabajo.
- Implementación de actuaciones de tipo más estratégico que permiten combatir la asignación tradicional de roles y estereotipos de género basadas en la división sexual del trabajo, y que a pesar de que las mujeres siguen siendo las que en mayor medida solicitan ayudas económicas para la conciliación, los datos relativos a las excedencias por cuidados de menores y personas dependientes indican una tendencia hacia una sociedad más corresponsable en nuestra región.

- Desarrollo del Plan Cuida que se inicia en 2016 y dispone de programas para atender a las familias que se encuentran con graves dificultades en la crianza de sus hijos e hijas basados en los principios del fomento de la paternidad/maternidad responsable, la parentalidad positiva y la corresponsabilidad en el ejercicio de la crianza y cuidado de los hijos/as.
- Incorporación de ayudas a empresas, con plantilla no inferior a 25 y no superior a 250 personas trabajadoras, que implementan planes de igualdad en su organización.
- Concesión de distintivo en Igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial mediante “Distintivo de Excelencia” a empresas de la región que disponen ya de sus propios planes de igualdad.

### ***Eje 3. Erradicación de la violencia de género***

La Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, Beijing (China) 1995, manifestaba que "La violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales".

La violencia de género, además, tiene altos costes sociales, sanitarios y económicos para las personas y la sociedad.

El gobierno de Castilla-La Mancha es especialmente sensible a este tema y siendo consciente de que su erradicación es una cuestión de justicia social, los avances en materia de violencia de género han sido notables, siendo el Eje 3 uno de los más desarrollados del PEILM en los siguientes ámbitos:

- Cobertura suficiente de la administración así como consolidación con criterios de calidad en la atención integral a las víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, a través de la red de recursos y servicios de atención integral como son los Centros de la Mujer y los Recursos de Acogida.
- Se dispone del indicador de impacto positivo en la tendencia descendente del porcentaje de mujeres castellano-manchegas que renuncian al proceso judicial.
- Medidas dirigidas a la prevención, que ha supuesto un incremento del 100% en la formación a profesionales de los diferentes servicios de atención a la población general, que pueden ser receptores de casos de violencia de género.
- Estudio de las causas y los diferentes tipos de violencia, en los dos últimos años, lo que conducirá a la dotación de un nuevo marco legislativo que amplía conceptualmente los diferentes tipos de violencia de género a las que se enfrentan las mujeres así como a incorporar las nuevas

necesidades detectadas en los recientes estudios de investigación.

- Estudio, visibilización y capacitación a profesionales para intervención, en los dos últimos años, sobre la prostitución y trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
- Elaboración de estudio sobre la mutilación genital femenina, su incidencia en la región, y mecanismos de prevención, sensibilización y formación a profesionales, que culminará en un protocolo de prevención coordinado y consensuado entre las diferentes administraciones implicadas.
- Impulso en la visibilización, reconocimiento y atención específica de los/as menores expuestos/as a violencia de género a través de la coordinación institucional, diseño de protocolos y formación a profesionales.
- Proyectos que abordan la discriminación múltiple dirigidos a la prevención de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, a través de la promoción de la igualdad y las nuevas masculinidades.
- Incremento en los dos últimos años del número de campañas de prevención, sensibilización y concienciación a cerca de diferentes violencias de género, como la que tiene lugar en torno al conocimiento del problema de la trata y su

prevención, incidiendo de manera especial en la reducción de la demanda, así como las campañas estacionales:

- ✓ Las campañas de invierno, que apuesta por la necesidad de concienciar a toda la sociedad de que es necesaria su implicación para erradicar la violencia de género, incorporando para ello la cooperación con agentes sociales y empresariales y a través de talleres de prácticas coeducativas en los colegios e institutos públicos.
- ✓ La campañas de verano, pionera en España, que aborda violencias a las que se encuentra expuestos en mayor medida los y las más jóvenes, combatiéndolo a través de propuestas de modelos más igualitarios de convivencia y relación en torno a tres ejes fundamentales: “Conductas preventivas, empoderamiento de las chicas y las mujeres, y proyección de nuevas masculinidades sobre los chicos de nuestra región”.

#### **Eje 4. Empoderamiento**

Por *empoderamiento de las mujeres* nos referimos al proceso por el cual las mujeres, en un contexto en el que están en desventaja por las barreras estructurales de género, adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los

recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en toda las esferas de la vida personal y social.

El gobierno de Castilla-La Mancha, siendo sabedor de que el empoderamiento femenino va a permitir alcanzar una economía regional sólida, se ha centrado fundamentalmente en el empoderamiento individual y social, en aspectos tales como:

- Asesoramiento individualizado realizado a través de los Centros de la Mujer.
- Mayor visibilidad y presencia de las mujeres como personas activas que han contribuido a lo largo de la historia, así como en la actualidad, al desarrollo social en ámbitos tales como la cultura, el arte, la ciencia, el deporte y el conocimiento, siendo el Instituto de la Mujer impulsor de acciones tales como:
  - ✓ Premio internacional de Castilla-La Mancha a la igualdad de género “Luisa de Medrano”.
  - ✓ Ampliación el Centro de Documentación y Biblioteca ‘Luisa Sigea’ como un espacio de divulgación y promoción de la igualdad de género.
  - ✓ Enciclopedia virtual ‘Oliva Sabuco’.
  - ✓ Premios y Muestra Mujeres en el Arte.
  - ✓ Exposición de mujeres científicas.
  - ✓ Etc.
- Fomento en el acceso y uso de las mujeres a las TIC, desarrollando acciones sobre todo en los últimos años, mediante programas como “Rea” y “Atenea”.
- Potenciar el asociacionismo, el trabajo en red y la presencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones proporcionando diferentes tipos de ayudas para:
  - ✓ Potenciar aquellos Consejos Locales de la Mujer o Igualdad con proyectos igualdad entre hombres y mujeres
  - ✓ Contribuir a la disminución de brechas de género, fomentado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
  - ✓ Disminuir las desigualdades en el ámbito laboral mediante proyectos que fomenten reducción de brechas de género en este ámbito.
  - ✓ Prevenir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual mediante proyectos que incluyan actuaciones a través del arte o herramientas creativas y artísticas, campañas de sensibilización y /o difusión.
  - ✓ Elaboración y puesta en marcha de Planes de Igualdad.
- Importante mejora de los espacios digitales de información y difusión de la igualdad, a través de la creación de una nueva página del Instituto de la Mujer así como su participación activa en las redes sociales.

## Eje 5. Autonomía económica

Los avances observados en el ámbito económico y laboral en función de las medidas que más desarrollo han tenido en el PEICLM están relacionados, sobre todo, con el emprendimiento femenino y también con el aumento de la empleabilidad de las mujeres, la incorporación y la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

- La implantación del Plan Extraordinario por el Empleo, aprobado por el Gobierno regional en agosto de 2015, cuenta con perspectiva de género y arroja resultados positivos para las mujeres, siendo el 52% de las contrataciones de mujeres y el 6% a víctimas de violencia de género.
- En la Estrategia Regional de aplicación de los fondos estructurales para Castilla-La Mancha para el periodo 2014-20 se introduce como novedad la elaboración de un dictamen de Igualdad que valida la adecuada incorporación del principio de igualdad de oportunidades en los Programas Operativos. En Castilla-La Mancha se emitieron dichos dictámenes en julio de 2014 por el Instituto de la Mujer de CLM para FSE (Fondo social Europeo) y FEDER (Fondo Europeo de Desarrollo Regional).
- El Instituto de la Mujer participa en los Comités de Seguimiento de los Programas Operativos y en los grupos de trabajo de Criterios de selección con perspectiva de

género, éste último tiene como doble finalidad: por un lado, dar orientaciones para la incorporación del enfoque de género a los criterios de selección de operaciones y por otro, recopilar criterios de selección con enfoque de género que hayan sido aprobados en los Comités de Seguimiento de los Programas Operativos.

- Protocolo de colaboración del Instituto de la Mujer y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha para la realización de actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Acuerdo de colaboración entre la Consejería de Empleo y Economía y el Instituto de la Mujer, por la que se instrumenta la encomienda de gestión para el desarrollo de acciones de información y orientación profesional para el empleo y el apoyo al emprendimiento con mujeres víctimas de violencia de género en Castilla-La Mancha.
- Se han iniciado acciones para reducir las desigualdades en el ámbito laboral, en lo relativo a la segregación profesional, vertical y horizontal, la brecha salarial y el empleo de calidad. Los datos relativos al tipo de contratos y jornadas y a la diferencia salarial entre mujeres y hombres señalan que, la tasa de temporalidad se ha reducido ligeramente, ya que en 2010 el 28,7% de las mujeres asalariadas tenían un contrato temporal, no obstante, la tasa de temporalidad de

las mujeres sigue siendo más elevada (0,6 puntos más) que la de los hombres, la jornada parcial sigue siendo femenina, el porcentaje de mujeres con jornada parcial ha aumentado en 1,8 puntos desde 2010 e igualmente estos años de crisis han contribuido al aumento de la brecha salarial en 8 puntos desde el año 2008.

### ***Eje 6. Educación en igualdad***

En una sociedad tradicionalmente desigualitaria, se hace especialmente necesaria una educación para romper con estas barreras que limitan la sociedad humana, que encadenan a sus seres humanos en unos prejuicios establecidos y determinan como han de ser sus vidas.

Por ello, este es un eje estratégico clave para la prevención de la violencia de género, para la ruptura de roles y estereotipos y para la eliminación de las conductas sexistas y discriminatorias hacia la diversidad e identidad sexual. Y se destaca en el mismo:

- Puesta en marcha de programas centrados en la prevención de la violencia de género desde los centros educativos, tales como “Creciendo en Igualdad”, de ámbito regional, y otros de nivel estatal tales como el programa “Ada”, que promueve la presencia equilibrada de niñas y niños en las diferentes actividades extracurriculares; el programa “Diana”, que actúa en incidir en una orientación no sexista e igualitaria en la elección

académica y profesional; el proyecto “Relaciona” incorpora herramientas para el profesorado en la prevención de conflictos con perspectiva de género; el proyecto “Intercambia”, encargado de difundir herramientas, materiales y Buenas Prácticas en materia de igualdad en el ámbito educativo; el proyecto “Plurales”, que facilita la incorporación de planes de igualdad en los centros docentes, etc.

- Elaboración de Informe del Consejo Escolar sobre iniciativas adoptadas en educación para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla – La Mancha.
- Incorporación de la perspectiva de género en el contenido de los Decretos que establecen los currículos de la Educación primaria, secundaria obligatoria y bachillerato.
- Elaboración de protocolo de actuación ante situaciones de acoso escolar en los centros docentes públicos no universitarios de la región, que recoge expresamente tanto el acoso, abuso sexual o la discriminación por razón de género, orientación o identidad sexual como posible causa de acoso escolar.
- Elaboración de protocolo de actuación dirigido a menores sobre identidad y expresión de género.
- Actuaciones de formación permanente al profesorado, a través del Centro Regional de Formación del Profesorado, en relación a la eliminación de prácticas docentes sexistas.

- Implantación en la región de la titulación de Técnica/o superior en promoción de la igualdad de género.
- Creación de un grupo de trabajo conformado con personal de la Consejería de Educación y el Instituto de la Mujer para incorporar una asignatura con contenidos en educación afectivo-sexual, para la igualdad entre mujeres y hombres, y construcción de un modelo de convivencia libre de estereotipos de género y violencia.
- De forma puntual medidas para visibilizar el papel que las mujeres en diferentes áreas del conocimiento.

### ***Eje 7. Salud y calidad de vida***

Las cuestiones fundamentales que se han abordado en este eje engloban factores relacionados con la incorporación de una cultura sociosanitaria que promueva los derechos de las mujeres en aspectos tales como la autonomía y elección en lo relacionado con sus procesos vitales así como la apertura de diálogo para la asunción de la transversalidad de género en las líneas estratégicas y objetivos de planes de salud, constatándose avances en aspectos tales como:

- Incorporación de medidas en sensibilización, prevención y formación a profesionales en materia de prevención de violencia de género.

- Atención a la salud sexual y reproductiva de las mujeres en aspectos como la atención, la sensibilización y la prevención de embarazos no deseados y prácticas sexuales de riesgo. Y se ha garantizado el acceso universal a prácticas clínicas efectivas de planificación de la reproducción en un entorno legal y seguro.
- Se ha favorecido el acceso a los recursos, sobre todo los de atención sociosanitaria que atienden a mujeres con especiales dificultades, mayores y dependientes.
- Estudio de la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los nuevos planes regionales de salud mental y salud, así como protocolos y programas que se deriven. Este enfoque transversal pone de manifiesto la forma en que las desigualdades derivadas de los roles de género que desempeñan mujeres y hombre en la sociedad redundan en perjuicio de la salud de las mujeres, por lo que para que las intervenciones atiendan adecuadamente las diferentes necesidades, es necesario partir de un concepto integral de la salud que toma en consideración los factores tanto biológicos como sociales, de vulnerabilidad psicosocial y de experiencia subjetiva que afecta de manera diferencial a hombres y mujeres.

## **Eje 8. Mujeres y medio rural**

Las mujeres del medio rural resultan determinantes para su vertebración territorial y social, y son, con diferencia, el principal vector para la innovación y el emprendimiento rural. Sin embargo, en el medio rural todavía se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano.

Por tanto, los cambios en la estructura poblacional de las zonas rurales así como la persistencia y mayor arraigo que los estereotipos sexistas requiere de una intervención específica.

Las actuaciones se han centrado en los siguientes objetivos:

- La Consejería de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural ha creado dos líneas de subvenciones donde se prioriza a aquellas mujeres del medio rural que las soliciten. La primera de ellas está dirigida a jóvenes agricultores/as – la previsión es de incorporación de 3.000 jóvenes agricultores/as en 2016 -. Y la segunda está pensada para proyectos empresariales de las explotaciones agrarias.
- Incremento de la autonomía económica de las mujeres a través de acciones positivas, que generan oportunidades laborales para fijar la población en el territorio, apostando por la diversificación de la actividad económica y por un perfil de mujeres jóvenes, cualificadas y con iniciativa empresarial a través de acciones como las Ferias que desde 2012 se

vienen desarrollando impulsadas por el Instituto de la Mujer y que estimulan el tejido empresarial ó la formación en la Universidad de la Mujer Rural, con el fin de desarrollar el capital humano femenino de las zonas rurales mediante formación en Seminarios de Emprendimiento y Creación de Empresas, Finanzas para empresarias y emprendedoras no financieras, TICS y habilidades directivas de liderazgo coaching.

- Prevención de la violencia de género en el medio rural mediante acciones de sensibilización por parte de los Centros de la Mujer y las campañas institucionales.
- Impulso de la Titularidad Compartida de las explotaciones, una iniciativa con un gran potencial transformador de las desigualdades en el medio rural.
- Se han desarrollado en menor medida y de forma más aislada actuaciones relativas a la sensibilización de la población sobre las necesidades específicas de las mujeres del medio rural, el empoderamiento, el acceso a las TIC y la corresponsabilidad.
- Importante consolidación desde los Centros de la Mujer en el trabajo de erradicación de la persistencia de los estereotipos de género, especialmente en municipios pequeños.

## Propuestas

Los ejes sobre los que deberá pivotar el nuevo plan se recogen en los siguientes aspectos:

- De cara al nuevo PEICLM es preciso **revisar la programación de objetivos estratégicos** del Plan para adecuarlos a la situación actual y reorientarlos, concentrar aquellos que son convergentes y priorizar.
- Mejorar la trazabilidad de las **medidas**. Es importante definir de forma clara y operativa éstas, de manera que sean excluyentes unas con otras y se eviten los solapamientos, así como la incorporación de un menor número de medidas para que su desarrollo se pueda ejecutar en el periodo previsto del nuevo Plan. La utilización de indicadores eficaces que permitan realizar una adecuada evaluación posterior.
- La **creación y mantenimiento de estructuras** estables de coordinación impulsoras de la transversalidad tales como el Consejo de Dirección con supervisión pormenorizada de la planificación realizada conforme a unos compromisos adquiridos en las políticas de igualdad de la región; las **Unidades de Género** en las Consejerías, estructura clave en la adquisición de la transversalidad de género en sus áreas de actuación; el mantenimiento de la **Comisión Interconsejerías**, a través de una intervención efectiva en el seguimiento del nuevo plan; el trabajo en red de los **Centros de la Mujer**, un marco de colaboración extraordinario entre la administración regional y local; la **Comisión de Igualdad** con su encomienda específica de elaboración de los Presupuestos con perspectiva de género; el **Consejo Regional de la Mujer**, que a través de sus vocalías actúa como órgano de consulta y difusión; y/o la creación de nuevos vínculos entre las administraciones y los agentes sociales y económicos de la región.
- En la planificación estratégica del nuevo plan será fundamental realizar una innovación en el enfoque a fin de optimizar el impacto en la población, teniendo cuenta la **identificación de barreras y resistencias** que puedan estar frenando mayores avances en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Otro aspecto que resulta necesario revisar y actualizar es la incorporación de **nuevas temáticas** que han aflorado y sobre las que es necesario intervenir tales como pueden ser la violencia de género en las redes sociales, las nuevas masculinidades, los micromachismos, la inclusión de objetivos en relación a la diversidad sexual, el abordaje de la salud con perspectiva de género en los planes de sanidad, introducir medidas eficaces a favor de la erradicación de las brechas de género, la extensión de planes de igualdad en más sectores y ámbitos sociales, la educación en valores, con especial atención a la igualdad de género, el desarrollo de políticas económicas que incluyan la responsabilidad social, ética del cuidado y la corresponsabilidad, etc.

- El **principio de transversalidad** como pilar fundamental del nuevo plan tiene que poder contar con una eficaz planificación de capacitación del personal de la administración en todos los niveles y sectores ya que las políticas de igualdad entre mujeres y hombres son esenciales para remover los obstáculos que mantienen las situaciones de desigualdad.
- Fomentar la **colaboración con entidades locales administrativas** así como con el **tejido empresarial y asociativo** de la región a fin de aunar esfuerzos para remover los obstáculos que siguen persistiendo para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tomando como punto de partida lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito estatal, y la Ley 12/2010, de 25 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, se identifican las principales implicaciones que tiene la incorporación efectiva de la estrategia de la transversalidad de género, en las dos dimensiones fundamentales desde las que puede abordarse en la Administración Pública: la organización (estructuras de gestión) y los procedimientos de trabajo (procesos implicados en la gestión de las políticas públicas).