

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2011-2014



**AYUNTAMIENTO
DE
CIUDAD REAL**





SALUDO DE LA ALCALDESA

La efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un objetivo que toda sociedad democrática debe perseguir. Esta fue la filosofía que inspiró el nacimiento de la Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Ciudad Real, allá por el año 1995, que pasaría a denominarse más tarde como Concejalía de Igualdad, manteniendo siempre una apuesta clara por el desarrollo de la mujer en igualdad con el hombre, desde una premisa que orienta a compensar las diferencias generadas por siglos de discriminación.

Como Alcaldesa y como mujer, supone una gran satisfacción y un verdadero honor, presentar el I Plan de Igualdad Municipal de Ciudad Real, cuyo origen se encuentra en el Estudio de Necesidades en Igualdad de Género de nuestro Municipio, realizado el pasado año, que sirvió como punto de partida para identificar las desigualdades que muestran las condiciones y posiciones de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de participación, correspondiendo ahora a este I Plan de Igualdad, la responsabilidad de servir de cauce para poner en marcha las medidas que en el mismo desarrolla y que deben impregnar al conjunto de las políticas locales en nuestro Municipio, puesto que aún siguen existiendo barreras que las mujeres encuentra a la hora de acceder a la representación y participación en determinadas esferas de la vida social, impidiendo, tanto a mujeres como a hombres, conciliar su vida familiar y laboral.

Desde aquí, quiero expresar mi agradecimiento profundo, tanto al personal técnico de las diferentes áreas municipales, significado en aquel que presta servicio en la Concejalía de Igualdad, como a las asociaciones y entidades sociales que han colaborado en la gestación de este proyecto, pues considero que ese trabajo conjunto ha sido determinante en el resultado final, donde se nos presenta un riguroso estudio sobre las necesidades a las que el propio Plan de Igualdad debe dar respuesta.

En definitiva, con este instrumento, lo que pretendemos es contribuir a que Ciudad Real sea ejemplo en el reparto, justo y equitativo, de las responsabilidades entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida social y familiar, a la vez que avanzamos en la erradicación de esas dos grandes lacras sociales que son la violencia contra las mujeres y la discriminación.

Se trata de una tarea que es de todos en la que un no avance supone siempre un retroceso.

Cordiales saludos,

ROSA ROMERO SÁNCHEZ

Alcaldesa de Ciudad Real



PRESENTACIÓN DE LA CONCEJALA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Con la firma de adhesión del Ayuntamiento de Ciudad Real a la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, con fecha de 10 de Julio de 2009; la Concejalía de Igualdad de Género se comprometió a elaborar, adoptar y poner en marcha un Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Municipio de Ciudad Real, en un plazo máximo de dos años desde dicha firma.

El plan de igualdad que presentamos es concebido como una herramienta de trabajo útil para organizar en el tiempo, acciones que promuevan cambios en las relaciones sociales entre mujeres y hombres en el municipio de Ciudad Real. La finalidad de este plan es conseguir una mayor igualdad real entre los sexos.

Para conseguir estos cambios se ha puesto la mirada en el contexto socioeconómico del municipio y en el propio Ayuntamiento como entidad promotora de las políticas municipales. Se introducen metas y acciones dirigidas tanto a las organizaciones sociales, y a los hombres y mujeres del municipio, como hacia la incorporación de la transversalidad de género en las políticas locales.

La puesta en marcha de este I Plan de Acción para la Igualdad conlleva grandes implicaciones organizativas y estratégicas. Por un lado, debido al carácter transversal de las políticas de igualdad necesita del consenso y la participación del nivel político, técnico y ciudadano del municipio y por otro, necesita de nuevas estructuras de gestión y seguimiento que permita introducir procesos de sensibilización y formación de las personas implicadas en el mismo

Las estructuras de coordinación y seguimiento que se han generado en la elaboración son un buen ejemplo del espíritu de consenso y participación que orienta este I Plan de Acción Local.

Por ello, nuestro agradecimiento a las personas que representando a cada Concejalía del Excmo. Ayuntamiento de Ciudad Real, a las Asociaciones y Organismos que han participado activamente, y trabajado con entusiasmo para hacerlo posible.

**HELENA LÓPEZ GÓMEZ-CASTRILLÓN
CONCEJALA DE IGUALDAD DE GÉNERO
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL**

ÍNDICE

1.	PRINCIPIOS ORIENTADORES PLAN DE IGUALDAD	3
2.	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN:	5
3.	INTRODUCCIÓN DEL PLAN.....	7
3.1.	MARCOS NORMATIVOS	9
3.2.	SITUACIÓN ACTUAL DEL MUNICIPIO DE CIUDAD REAL.....	14
4.	METAS, OBJETIVOS, ACCIONES Y RESPONSABILIDADES.....	36
4.1.	META 1: LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO SE INCORPORARÁ EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES.....	37
4.2.	META 2: LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES ESTARÁ MÁS PRESENTE EN LAS POLÍTICAS DEL MUNICIPIO	42
4.3.	META 3: LA IGUALDAD DE GÉNERO ESTARÁ MÁS PRESENTE EN EL PROCESO EDUCATIVO DE LAS PERSONAS A LO LARGO DE LA VIDA.....	48
4.4.	META 4: EL ACCESO DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO HABRÁ AUMENTADO	54
4.5.	META 5: LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD HABRÁN INCREMENTADO EN EL MUNICIPIO.....	59
4.6.	META 6: LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO HABRÁ AUMENTADO EN EL MUNICIPIO	64
5.	ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	67
6.	SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	69
7.	PARTICIPANTES.....	72

1. PRINCIPIOS ORIENTADORES PLAN DE IGUALDAD

El I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres es el documento donde se recogen los marcos normativos y la situación de partida de la igualdad en un contexto territorial concreto, y donde se organizan y temporalizan las políticas de igualdad, en este caso del Municipio de Ciudad Real.

Los principios orientadores de un plan vienen a ser aquellos esquemas metodológicos que van a estar presentes en todo el ciclo del plan, desde el diseño, la implementación hasta la evaluación. En Ciudad Real, tanto en el plan como en el estudio de necesidades, los principios se han sumado a los propuestos en la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus socios. A continuación relacionamos y detallamos cada uno de ellos:

Compromiso político y técnico

La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres tanto a nivel estatal como autonómico, recogen la importancia de coordinar las actuaciones desde los diferentes niveles de la administración para poder implementar la estrategia de transversalidad en las políticas municipales.

La firma de esta Carta, implica el compromiso político por parte del Ayuntamiento de Ciudad Real. Este compromiso debe completarse con la implicación de agentes públicos de las diferentes concejalías y áreas departamentales del Ayuntamiento. De esta forma, las medidas adoptadas por el futuro plan de igualdad municipal, contarán con el respaldo de las fuerzas políticas y técnicas que integran la administración municipal.

Participación:

Se debe tener en cuenta no solo la participación política y técnica, sino también la participación del movimiento asociativo. El consenso y la participación son claves para conseguir una implementación y evaluación adecuada del plan.

En este plan por tanto, se parte de la información y el consenso entre las personas implicadas en la gestión municipal y el movimiento asociativo. Un proceso que debe ir construyéndose de forma conjunta a través de la participación en las estructuras de coordinación y seguimiento acordadas en su conjunto.

Enfoque de género.

Este principio implica introducir una mirada a la realidad municipal que preste atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y/o ámbito de la vida. Debe tener en cuenta la condición y posición de varones y mujeres y analizar las causas que subyacen a las mismas.

Esta mirada se realiza tanto hacia el propio ayuntamiento y sus políticas municipales, como hacia el contexto socioeconómico del propio municipio.

En tanto en cuanto, se introduce la perspectiva de género en el análisis de realidad y se evidencian las discriminaciones, se sientan las bases para identificar líneas de actuación adecuadas en las políticas municipales.

Estrategia dual:

El plan de igualdad se enmarca en la estrategia del enfoque dual de las políticas de igualdad. Este enfoque se basa en dos líneas complementarias: acciones específicas y transversalidad de género.

Las acciones específicas tienen por objetivo cubrir necesidades prácticas generadas por las desigualdades de género. Son acciones dirigidas a mujeres y hombres.

Sin embargo, la transversalidad de género es una estrategia a largo plazo que pretende introducir la perspectiva de género en todas las políticas municipales por parte del personal técnico y político normalmente involucrado en el proceso de las mismas.

Es por tanto, una nueva forma de hacer política, y necesita por ello la creación de estructuras organizativas de coordinación y seguimiento, la formación y sensibilización de todas las personas implicadas y la elaboración de nuevos instrumentos y herramientas de trabajo.

Interseccionalidad. Funcional y de edad.

La variable género no es suficiente para atender a la diversidad de necesidades que se derivan del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres. Es preciso cruzarla con otros aspectos que determinan la desigualdad relacionados con el origen cultural y étnico, la edad o la capacidad funcional.

La edad y el ciclo vital de las mujeres, por ejemplo, marcan una relación concreta entre el momento de reproducción biológica y de cuidados infantiles, y el mercado de trabajo. Y las distintas capacidades de movilidad y comunicación de las personas pueden influir en su uso de recursos y servicios.

Sin embargo, a pesar de ser muchas las diferencias entre las personas, en este estudio solamente se ha tenido en cuenta la variable de la edad, posiblemente porque la composición de las mesas no tenía una representación de otros colectivos.

En la elaboración del plan, se incorpora una representante del Patronato Municipal de Personas con Discapacidad. Este hecho ha permitido la incorporación de una mayor sensibilidad a la hora de tener en cuenta medidas que faciliten la información de accesibilidad a las actividades municipales.

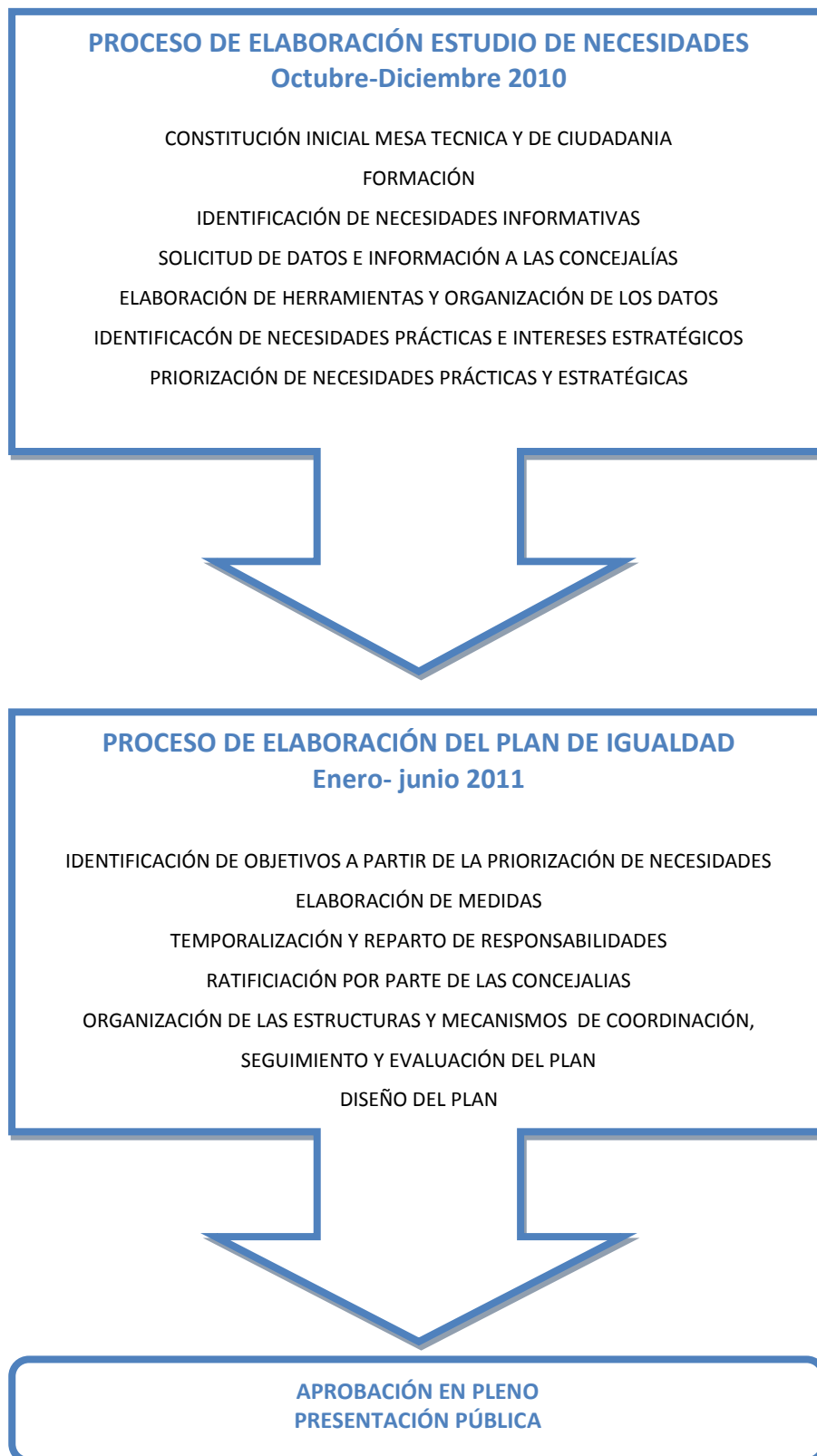
2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN:

Tras la firma de la Carta Europea en julio de 2009 se inician los preparativos para la elaboración del plan, concretándose las primeras actuaciones en octubre de 2010 con la constitución de la mesa de participación ciudadana y mesa técnica.

A continuación se recogen las funciones y nivel de participación de las personas implicadas en el proceso de elaboración del estudio de necesidades y del propio plan de igualdad.

Nivel de participación	Personas	Funciones
Compromiso político	Equipo de Gobierno Grupos Políticos Concejala de Igualdad de Género	Impulsar y definir el tipo de Plan Concretar recursos disponibles Aprobación del Plan
Mesa Técnica	Personal técnico Concejalía de Igualdad de Género Personal Técnico de las diferentes concejalías	Coordinar e impulsar la elaboración del diagnóstico y el plan Participar en la elaboración del diagnóstico de necesidades y del propio Plan
Mesa Participación ciudadana	Principalmente Representantes de Asociaciones de mujeres de Ciudad Real a nivel municipal Asociaciones empresariales del municipio de Ciudad Real Sindicatos (sección mujer)	Participar en la elaboración del diagnóstico de necesidades y del propio Plan
Equipo Externo	Moiras participación social y educativa S.L. 2 personas asignadas al plan	Asesorar y apoyar todo el proceso de elaboración del Plan

FASES Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA ELABORACIÓN



3. INTRODUCCIÓN DEL PLAN

La trayectoria de las políticas de igualdad ha ido produciendo logros importantes en las esferas de participación de mujeres y hombres. Esta tarea sigue teniendo prioridad en las agendas públicas de los gobiernos que entienden que alcanzar la igualdad efectiva, tiene que ser una finalidad esencial de su administración y gestión para conformar un contexto ciudadano más justo y verdaderamente democrático.

El esfuerzo realizado en el marco internacional para producir instrumentos y herramientas, ha guiado la actuación de los gobiernos nacionales en la adopción de diversos tipos de medidas encaminadas a alcanzar los diferentes objetivos establecidos en las líneas políticas de igualdad.

Uno de los principales instrumentos que inició el reconocimiento jurídico internacional de las mujeres fue la 'Carta de las Naciones Unidas' firmada en 1945, y la 'Declaración Universal de Derechos Humanos' aprobada por Naciones Unidas en 1948, donde se reconoce la igualdad en derechos de todas las personas sin distinción de ningún tipo. Estos documentos van a impulsar la elaboración de otros específicamente dirigidos a la eliminación de la discriminación de la mujer.

Dicho reconocimiento de la mujer en otros ámbitos se ha ido realizando también desde disciplinas académicas como la Historia, la Antropología, la Sociología, a través de la visibilización de las mujeres y sus actividades y el valor social de las mismas. Las investigaciones realizadas desde las diferentes disciplinas han dado el lugar que les corresponde a las mujeres a lo largo de la historia del pensamiento, pero también, ha revalorizado su papel en la actualidad.

Este impulso realizado desde mitad del siglo pasado, ha sido promovido por el movimiento feminista y las organizaciones de mujeres en el marco internacional de diversos encuentros, en concreto, cuatro conferencias mundiales. Y partir de las mismas, Naciones Unidas recoge sus conclusiones, propuestas e instrumentos para organizar las normativas y recomendaciones a sus estados miembros.

Las metas alcanzadas desde entonces se han centrado en la eliminación de la discriminación de la mujer en las legislaciones nacionales para ser iguales ante la ley y ser titulares de los derechos a la vida, la dignidad y la integridad física. Estas normativas se han promovido especialmente en el ámbito jurídico, también se han impulsado medidas específicas para, por ejemplo, erradicar la violencia dirigida contra las mujeres. Por otro lado, se ha avanzado enormemente en los derechos sociales a través del acceso a la educación, la seguridad social y el sistema de pensiones.

A pesar del recorrido de las políticas, la igualdad tiene todavía obstáculos que generan brechas importantes en las relaciones de género en las diferentes esferas de participación. El empleo plantea obstáculos como las condiciones de trabajo, las diferencias salariales, o lo que se ha llamado "el techo de cristal" que viene a describir las dificultades sociales que encuentran las mujeres para ocupar cargos de responsabilidad o directivos. La distribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidados es uno de los temas importantes, pero también la violencia de género sigue aportando cifras altas en todas las generaciones y grupos sociales.

Estos obstáculos derivan de las prescripciones y normativas culturales sexistas que se reproducen en los diferentes espacios de socialización: la familia, la escuela, los medios de comunicación, en las relaciones laborales y en las de amistad. Siguen promoviendo el reparto desigual de espacios y actividades entre niñas y niños, la construcción de identidades de género, la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidados y la desvalorización de la imagen y el empleo de las mujeres.

Los factores que determinan esta perseverancia de los roles y estereotipos tienen aspectos sociales, psicológicos y culturales. Las resistencias que se producen en los procesos de cambio social, vienen de la mano de las nuevas estrategias simbólicas que toma el patriarcado. De manera que, en las sociedades occidentales democráticas se elaboran modelos simbólicos más blandos y sutiles que otras sociedades donde se articulan otros más coactivos de dominación masculina.

La construcción de la masculinidad dominante en el orden simbólico de nuestras sociedades muestra un ejemplo claro de resistencias al cambio. Las mujeres se han ido incorporando a las actividades y esferas más masculinizadas, sin embargo los hombres se siguen reservando en esos espacios y marcando límites a su incorporación a los espacios y actividades más feminizadas.

Para ello, se elaboran una serie de mensajes y conductas que definen un complejo entramado de estrategias más sofisticadas, y por tanto, más difíciles de identificar y abordar. La inserción de estas estrategias normativas en nuestro repertorio conductual se realiza a través de los caminos simbólicos del conocimiento y del reconocimiento, de tal forma que los incorporamos como automatismos, si no existe previamente un análisis crítico de ellos. Las expresiones del patriarcado tienen entonces una vertiente social y cultural importante, que van a evidenciar que la variable de las relaciones de género tiene que cruzarse con otras categorías como la edad, la etnia, la diversidad funcional y psíquica y la clase social para abordar todas las especificidades que derivan de su interseccionalidad.

El abordaje de estas nuevas estrategias supone la formulación de instrumentos y herramientas diversas y creativas en el desarrollo de las políticas de igualdad, con el fin de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las esferas de participación y para la erradicación de la violencia de género.

En el ámbito local se han ido recogiendo todos estos instrumentos de las políticas, dada su posición estratégica de cercanía a la ciudadanía, que le permite conocer de primera mano las necesidades de su territorio, en concreto las específicas de las mujeres. Y por tanto, este aspecto debe de ser recogido por la administración pública dada su capacidad de influencia en las diferentes esferas.

3.1. MARCOS NORMATIVOS

NORMATIVA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

La historia de las políticas de igualdad ha supuesto una producción amplia de instrumentos y estrategias, dependiendo de los aspectos y ámbitos que han ido acometiendo, desde el ámbito jurídico hasta la representación política o la inserción en el empleo. En este empeño se han ido configurando diversas líneas políticas para incidir en la eliminación de la discriminación en las legislaciones, para eliminar las barreras de acceso, uso y permanencia en los recursos sociales a través de las políticas de igualdad de oportunidades, o para erradicar la violencia de género a través de la creación de normativas y acciones específicas. Y, además muestra el interés de los gobiernos por avanzar en la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas dirige su actuación a la configuración de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres durante tres décadas. Los estados miembros inician un cambio importante en sus legislaciones para garantizar dichos derechos en sus diferentes países.

Esta línea de acción supone un gran avance y va a ser el fundamento de las siguientes líneas de actuación. Así que son medidas necesarias pero no suficientes para la igualdad real. Y tras dichas décadas de trabajo legislativo, la ONU aprueba en 1979 “La convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW) que supone la adopción de medidas encaminadas a prohibir la discriminación de género y la creación de órganos que velen por su cumplimiento.

Un segundo momento vendría a ubicarse entre 1975 y 1995. Naciones Unidas organizará cuatro conferencias mundiales que han logrado llevar a las agendas públicas de los países miembros la igualdad entre mujeres y hombres, y la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo. Así, en la década de los años 80, valoradas las limitaciones de la línea legislativa y las aportaciones de los diagnósticos mundiales en torno a los índices de desarrollo de las mujeres (pobreza, analfabetismo, etc.), las políticas abrirán otros caminos a través de medidas específicas en aquellos ámbitos donde la desigualdad alcanzaba más altas cotas.

En la última de estas conferencias, la IV Conferencia de Beijing (1995), se crea la Plataforma de Acción que propone un marco común a partir de 12 áreas que representan los temas principales para el avance de la igualdad, que marcará los objetivos de la igualdad para el siguiente milenio

Con el compromiso que adquieren los gobiernos en esta plataforma, se busca la incorporación de la dimensión del género en todo el ciclo de implementación de las políticas públicas, sus decisiones y ordenamiento de sus instituciones, lo que se ha llamado *mainstreaming* de género. De esta forma, dadas las necesidades específicas que muestran las mujeres y los hombres, y las características estructurales de la desigualdad, las políticas que se han propuesto en las últimas décadas se han articulado en una estrategia de doble enfoque que se complementa: *mainstreaming* de género y políticas específicas.

Esta compleja formulación de instrumentos y estrategias pretende incidir en las desigualdades estructurales, y recoger también un aspecto esencial, la diversidad, tanto las diferencias entre las mujeres y los hombres, como la derivada de la intersección del género con otras variables como ya se describía con anterioridad.

Las políticas de igualdad de trato vienen a expresar el desarrollo de la atención a la diversidad, en la medida en que elabora acciones diferenciadas para lograr un trato justo y equitativo a mujeres y hombres.

Todo este desarrollo del marco de políticas internacionales se ha estado evaluando de manera sistemática en las últimas reuniones extraordinarias de la Plataforma de Acción de Beijing, con el fin de alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz que se marcan para el presente milenio. Y ello, dependerá en gran medida del compromiso, y logros que las políticas públicas de los estados miembros realicen en sus respectivos contextos administrativos.

NORMATIVA EUROPEA DESTACADA

La Unión Europea recoge las directrices políticas internacionales siguiendo una misma trayectoria de evolución desde una dimensión legislativa hasta las dimensiones más activas de las políticas de igualdad de oportunidades y de igualdad de géneros. Se destacan los siguientes:

a) El Tratado de Roma celebrado en 1957, en su artículo 119, que establecía la igualdad de retribución en el trabajo entre hombres y mujeres.

b) La sucesión de Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (cinco entre 1982 y 2005), cuyos fines se relacionan por orden cronológico:

I Programa: Reforzar los derechos individuales de las mujeres y llevar a la práctica el principio de igualdad ante la ley

II Programa: Promoción del empleo femenino en condiciones de igualdad, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías.

III Programa: Promoción de la inserción profesional de las mujeres mediante la iniciativa NOW y la mejora de su estatus social.

IV Programa: Integración de la perspectiva de género en el diseño de las actuaciones políticas y el diálogo social. Conciliación de la vida familiar y laboral.

V Programa: Conseguir la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

c) El Tratado de Ámsterdam (1997), art. 2, 3, 13, 137 y 141, en donde se establece la no discriminación por sexo entre otras y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

d) La Estrategia Marco contra la Discriminación y por la Igualdad de Oportunidades para Todos (2005).

e) El Tratado de Lisboa (2009) donde se destaca la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.

f) El Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). Supone una continuidad de los objetivos de La Estrategia Marco y desarrolla las siguientes áreas prioritarias:

- Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.
- Misma representación en la toma de decisiones entre mujeres y hombres.
- Erradicación de todas las formas de violencia de género.
- Eliminación de los estereotipos sexistas
- Promoción de la igualdad en terceros países

Este plan se enmarca en las políticas de principio de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades, desarrolladas ya en legislaciones anteriores internacionales y europeas como en el Tratado de Ámsterdam. Así, se da continuidad a una estrategia de revalorización de las mujeres en el desarrollo de sus medidas, recogiendo las necesidades específicas de las mismas.

Todas estas normativas serán implementadas en los países miembros de la Comunidad Europea, a través de la formulación de diversos instrumentos recomendados en las mismas como los planes de igualdad. También otras instancias europeas como el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus socios formulan instrumentos de adhesión a las políticas de igualdad como *La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local*.

El municipio de Ciudad Real firma dicha carta y adquiere los compromisos recogidos en la misma, y para darles cumplimiento pone en marcha el diseño del presente Plan de Igualdad.

NORMATIVA NACIONAL Y AUTONÓMICA DESTACADA

En España desde la Constitución de 1978, en la que se proclama la igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo en su art. 14, se han puesto en marcha las recomendaciones internacionales y europeas en políticas de igualdad, desarrollando sus instrumentos y estrategias.

Siguiendo estas líneas políticas se han realizado cuatro planes de igualdad entre 1988 y 2011, y actualmente está en vigencia el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-11). Además en los últimos años se han aprobado varias leyes: ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).

La organización territorial de nuestro país en Comunidades Autónomas dispone de competencias y normativas específicas en cada una de ellas y las leyes nacionales enmarcan los fines mínimos de las mismas. En relación a la igualdad entre mujeres y hombres la LOIEMH en su artículo 21, llama a la cooperación entre el gobierno nacional y los autonómicos para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. También en este mismo artículo en su punto 2, dispone para las Entidades Locales la integración del derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y su colaboración con el resto de las Administraciones públicas.

Desde la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha como en el resto de comunidades se han producido también diversas normativas e instrumentos. Para no hacer más memoria, en la actualidad sus políticas se guían a partir de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, donde se remite a la LOIEMH y la Constitución española.

El instrumento en vigencia en esta comunidad y que pone en marcha las disposiciones de la Ley 12/2010, es el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2011-2016. Los fines que orientan al mismo, independientemente de su organización concreta son:

- La eliminación de las barreras que fomentan las desigualdades entre las propias mujeres
- La erradicación de las formas de discriminación hacia las mujeres
- El impulso en el cambio de paradigma respecto al lugar que las mujeres ocupan en la sociedad.

Estos fines se van a tener en cuenta en las administraciones locales a la hora del desarrollo e implementación de sus políticas y su principal instrumento, los planes de igualdad.

TRAYECTORIA DEL MUNICIPIO DE CIUDAD REAL EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

La Concejalía de Igualdad de Género del Excmo. Ayuntamiento de Ciudad Real, viene trabajando desde hace 16 años para el desarrollo integral de la mujer en igualdad con el hombre.

Nació como Concejalía de la Mujer en 1995 y en un principio los distintos servicios se ofrecían a mujeres. Gradualmente se fueron abriendo algunas acciones a hombres, como los cursos formativos, hasta que pasó a llamarse Concejalía de Igualdad de Género, inaugurándose como tal en 2004. A partir de este momento, prácticamente todas las acciones van dirigidas tanto a hombres como a mujeres, teniendo en cuenta la especificidad de ambos.

Aunque las acciones han estado dirigidas tanto a hombres como a mujeres, siempre se ha dado prioridad a la participación femenina, debido a la posición y condición de infravaloración. Las líneas principales que se han planificado se han organizado a través de cuatro módulos y son los siguientes:

Módulo de Formación Cultural. Busca favorecer la formación cultural de las mujeres fundamentalmente a través de cursos, seminarios y talleres de cultura general en disciplinas como la literatura, la filosofía, la psicología, el derecho, historia, etc.

Módulo de Formación Profesional. En esta línea se busca facilitar la inserción laboral de las mujeres con acciones formativas de idiomas, nuevas tecnologías, jardinería, cocina, etc.

Módulo de Promoción integral de la Salud. Parte de una perspectiva de salud integral y las acciones que se han implementado recogen aspectos psicológicos, físicos y socio-culturales como la autoestima, las técnicas de relajación, educación sentimental y sexual, talleres contra la depresión, taller de espalda, etc.

Módulo de Igualdad de Oportunidades. Este módulo busca la promoción de la Igualdad entre hombres y mujeres y se realizan cursos, jornadas y talleres sobre violencia de género o corresponsabilidad. También se ha participado en el Proyecto Europeo EQUALIA, cuyo objetivo es: llevar a cabo Acciones positivas e Innovadoras para la Igualdad de Oportunidades, así como facilitar su formación para una mayor inserción laboral, y desarrollar medidas para la conciliación laboral y familiar.

En la actualidad la Concejalía inicia un nuevo ciclo en relación a sus políticas públicas desde el momento en que en julio del año 2009 firma su adhesión a *La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y*

Hombres en la Vida Local. Inicia las gestiones administrativas para la elaboración del I Plan de Igualdad de Ciudad Real y así, recoger este instrumento de las políticas públicas y de gran utilidad para el ámbito local.

Finalmente, este primer plan de Ciudad Real supone un fuerte impulso a las políticas de igualdad del municipio, y como todo primer plan, supone un esfuerzo de coordinación, organización interna del ayuntamiento y de sus acciones, colaboración entre diferentes entidades públicas y sociales y de formación entre las personas implicadas para su elaboración, el personal técnico y las entidades representantes de la sociedad civil del municipio.

3.2.SITUACIÓN ACTUAL DEL MUNICIPIO DE CIUDAD REAL

La situación de partida que se recoge en este apartado proviene del estudio de necesidades elaborado en el año 2010 para este Plan de Igualdad Municipal.

En la recogida de información para la elaboración del informe de necesidades se ha utilizado una metodología mixta: cuantitativa y cualitativa.

Los datos cuantitativos que se han vertido en el informe son principalmente del año 2009 y del primer semestre del 2010, pero en algunos casos se han utilizado fuentes de años anteriores por no tener referencias de estos dos últimos años.

Las fuentes de información han sido, por un lado, secundarias: datos estadísticos desagregados por sexo recogidos de diferentes documentos y webs, por otro de fuentes primaria, aportados en las reuniones de trabajo de la Mesa de Participación Ciudadana y la Mesa Técnica.

Las fuentes secundarias utilizadas son las siguientes:

Instituto Nacional de Estadística; Instituto de Estadística de Castilla la Mancha; Concejalías; Padrones y Censos Municipales; Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha; Consejo Superior del Poder Judicial; Fundación La Caixa. Indicadores sociales y económicos municipales; Salud Pública; IMPEFE; SESCAM; SEPECAM

Los datos cualitativos provienen de la identificación de necesidades y la priorización de las mismas por parte de las mesas constituidas para la elaboración del Plan, como ya anticipábamos y que son:

Una comisión técnica formada por personal técnico del Ayuntamiento de Ciudad Real. En total 14 personas participantes.

Una comisión de participación ciudadana formada por 14 agentes sociales significativos en la realidad social de Ciudad Real.

DATOS DEMOGRÁFICOS DE POBLACIÓN

La Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha tiene una población de 2.095.855 habitantes, siendo 49,5% mujeres y el 50,5% varones. En el caso de la provincia de Ciudad Real, las mujeres son el 50, 1% frente al 49,9 % de varones.

Con respecto al Municipio de Ciudad Real esta diferencia se incrementa, aumentando la tasa de feminidad. La proporción de varones es de 47, 5% frente al 52, 5% de mujeres.

	Mujeres	Hombres
POBLACION MUNICIPAL CIUDAD REAL POR SEXO	52,5%	47,5%

Fuente: Avance Padrón 2010

Si analizamos los datos del padrón 2009, teniendo en cuenta los grupos de edad por provincia y sexo, la tasa de feminidad en la provincia de Ciudad Real se concentra en la población de más de 65 años, siendo las mujeres de esta franja de edad el 57.3% frente al 42.7% de varones. La media del resto de las provincias en esta franja de edad es de 55,5% mujeres frente al 44,5% varones.

	POBLACION DE MUJERES POR GRUPO DE EDAD Y MUNICIPIO CATILLA LA MANCHA 2010	
	15-65	+65
ALBACETE	49,8%	58,0%
CIUDAD REAL	52,1%	60,3%
CUENCA	50,3%	59,5%
GUADALAJARA	49,6%	57,6%
TOLEDO	51,5%	59,1%

Fuente: Elaboración propia a partir del Avance del Padrón Municipal 2010

En el Municipio de Ciudad Real la tasa de feminidad no solo se produce en la franja de edad de mayores de 65, sino que también se produce en la franja de edad de 15 a 64 años. La distribución de hombres y mujeres en el municipio según grupos de edad se refleja en el siguiente gráfico.

	POBLACIÓN MUNICIPAL CIUDAD REAL POR GRUPO DE EDAD Y SEXO 2010		
	Mujeres	Hombres	TOTAL
0-14 AÑOS	6.171	5.779	11.950
15-29 AÑOS	7.712	7.751	15.463
30-49 AÑOS	11.455	12.751	24.206
50-64 AÑOS	6.704	7.779	14.483
>64 AÑOS	3.031	4.881	7.912

Fuente: Avance del Padrón Municipal 2010

Población extranjera

La población extranjera de la provincia de Ciudad Real es de 45.488 personas, siendo la segunda provincia con mayor número de población extranjera después de Toledo. Ciudad Real sigue la tendencia del resto de las provincias de Castilla la Mancha con un mayor número de varones que de mujeres extranjeras.

A nivel municipal La población extranjera es de un 6% del total de la población, siendo 4.435 las personas extranjeras, y presentándose una mayor proporción de mujeres frente a varones.

Si analizamos la población extranjera municipal por grupos de edad, la proporción de mujeres es mayor en todos los grupos, excepto en las personas menores de 16 años

POBLACIÓN EXTRANJERA EN EL MUNICIPIO CIUDAD REAL POR GRUPO DE EDAD Y SEXO 2009			
	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
< 16 AÑOS	49,27%	50,73%	-1,46%
16-64 AÑOS	53,80%	44,51%	9,29%
<64 AÑOS	63,64%	36,36%	27,27%

Fuente: Padrón Municipal 2009

AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL

El Ayuntamiento de Ciudad Real no es ajeno a los estereotipos y roles de género, como no lo es cualquier administración pública o privada u organización de cualquier tipo, que no ha realizado un análisis de género previo.

Según la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local en su artículo 9, define que la valoración de género debe de tener en cuenta medidas como:

“La revisión de políticas, procedimientos, prácticas, modelos en uso actuales, de manera que se aprecie si en los mismos existen discriminaciones, si están fundados en estereotipos de género y si tienen en cuenta, de manera adecuada, las necesidades específicas de mujeres y hombres”.

En este análisis inicial hemos realizado una doble mirada. Por un lado el análisis del Ayuntamiento en su rol de empleador y por otro el grado de implementación de las medidas de transversalidad en sus políticas municipales.

La valoración de género del Ayuntamiento en su rol de empleador viene definido por el artículo 11 de la Carta Europea, en el cual el gobierno local signatario en sus funciones de empleador “reconoce el derecho a la igualdad de mujeres y hombres en todos los aspectos del empleo, incluida la organización del trabajo y las condiciones laborales”.

En el mismo artículo se reconoce el derecho a la conciliación de la vida profesional, social y privada, así como el derecho a la dignidad y a la seguridad en el trabajo del personal municipal.

Teniendo en cuenta las indicaciones arriba mencionadas se han analizado los siguientes ejes para conocer cuál es el lugar de partida del Ayuntamiento en su rol de empleador:

- Presencia de hombres y mujeres en el personal municipal
- La utilización de medidas de conciliación y corresponsabilidad por parte de hombres y mujeres en el personal municipal
- La existencia de protocolos de actuación para contrarrestar el acoso sexual y por razón de sexo.

Con respecto a la presencia de hombres y mujeres en el personal municipal nos encontramos con una distribución desigual por sexos, siendo la brecha de género muy significativa y alejada de una representación equilibrada entre hombres y mujeres. La diferencia porcentual es de un 39,95 a favor de los hombres. Las ocupaciones con mayor número de empleo están masculinizadas y en diferentes unidades existe segregación horizontal, mientras que en otras no se encuentra dicha segregación.

	Mujeres	Hombres	Diferencia
PERSONAL MUNICIPAL POR SEXO 2010	30,03%	69,97%	- 39,95

Fuente: RRHH. Ayuntamiento Ciudad Real 2010

En la valoración de género de este eje se ha tenido en cuenta la segregación vertical, es decir posición de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad. Se identifica que las brechas de género son muy significativas en todos los grupos excepto en el A2. En este grupo existe una mayor tasa de feminidad pero dentro de los márgenes de una participación equilibrada entre varones y mujeres, presentando una diferencia a favor de las mujeres de 5,62 puntos porcentuales.

GRUPOS PROFESIONALES POR SEXO. 2010			
	Mujeres	Hombres	Diferencia
GRUPO A1	26,67%	73,33%	-46,67%
GRUPO A2	52,81%	47,19%	+5,62%

Fuente: RRHH. Ayuntamiento de Ciudad Real 2010

En la representación sindical la presencia de mujeres supone un 13,89%, mientras que la presencia en la contratación municipal es de casi un 25%, como apuntábamos con anterioridad. La representación apenas sobrepasa el 50% del personal femenino contratado.

	Mujeres	Hombres	Diferencia
REPRESENTACIÓN SINDICAL POR SEXO 2010	13,89%	86,11%	-72,22%

Fuente: RRHH. Ayuntamiento de Ciudad Real

A pesar de estas diferencias significativas, no existen acciones positivas para la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad, ni para el empleo de mujeres en los planes de contratación municipal.

En el eje de conciliación y corresponsabilidad, la utilización por parte del personal del Ayuntamiento de permisos parentales y reducción de jornada recae principalmente en los varones.

Ambas mesas explican las posibles causas de estas diferencias haciendo referencia al número de hombres empleados en el Ayuntamiento, superior al de mujeres, por un lado, y por otro, las posibilidades que ofrece la administración pública frente al sector privado, al desarrollar el cumplimiento de la normativa sobre conciliación.

Con respecto a violencia de género en el Ayuntamiento de Ciudad Real no existe ningún mecanismo de detección, ni protocolo de actuación de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

La mesa de participación expresa la necesidad de implementar un Plan de Igualdad de Empresas en el Ayuntamiento. Aunque no se recoge como medida en este plan, sí que se abre la vía de poderlo solicitar a través de la negociación colectiva.

Uno de los principios fundamentales de la Carta Europea es la implementación del mainstreaming en sus políticas municipales, acorde con la definición realizada por el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas en julio de 1997.

“La transversalización de género consiste en evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres en todas las acciones planificadas comprendiendo la legislación, los procedimientos o los programas en todos los ámbitos y a todos los niveles. Esta estrategia permite integrar las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y de los hombres en la aplicación, el control y la evaluación de procedimientos y de programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, para que se beneficien de manera igualitaria y que no se perpetúe la desigualdad.”

En este plan se ha dado especial peso al mainstreaming de género. El análisis de género en las políticas municipales de Ciudad Real identifica diferentes niveles de implementación de esta herramienta. Los aspectos observados han sido el lenguaje e imagen no sexista, los datos desagregados por sexo, objetivos y actividades específicas que contrarresten las desigualdades de género, y finalmente si existe oferta formativa en igualdad y mainstreaming dirigida al personal técnico.

Las imágenes y lenguaje analizados en los documentos de comunicación interna, muestran una práctica bastante ajustada a un lenguaje y representación de mujeres y hombres no sexista, pero no es así con respecto a la comunicación externa, donde se identifican sesgos de género en el lenguaje y las imágenes de las páginas Webs y los folletos.

Este aspecto es fundamental, ya que la implementación de un lenguaje no sexista en las administraciones públicas viene regulado como principio general en los diferentes marcos normativos. Un buen ejemplo es la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que en su artículo 4, expresa: “La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones”

El análisis también ha identificado la carencia de protocolos o documentos de buenas prácticas de lenguaje no sexista que puedan ser consultados por el personal técnico. En este sentido la mesa técnica prioriza como necesidad: “que existan protocolos, o documentos de buenas prácticas que puedan ser consultados por el personal con respecto al lenguaje no sexista”.

Una clave fundamental para poder introducir la transversalidad de género en las políticas municipales es conocer la realidad de la que partimos. Identificar posición y lugar de varones y mujeres, así como sus motivaciones e intereses específicos se convierte en la condición necesaria pero no suficiente para implementar este tipo de políticas. En este sentido el estudio concluye que en algunas ocasiones no se desagregan los datos por sexo, pero en otras sí, viendo como necesidad la sistematización progresiva de los mismos en todas las concejalías.

Con respecto a si se introducen o no medidas y actividades específicas en los diferentes programas y servicios, el grado de implementación de las mismas es muy diferente. Por ejemplo, se introducen actividades específicas coeducativas en la Concejalía de Infancia y Juventud, y también se realizan actividades específicas de igualdad y violencia en la Concejalía de Igualdad de Género.

Por último, la mesa técnica expresa que no hay formación para el personal municipal en materia de igualdad y perspectiva de género, o sobre acoso sexual o por razón de sexo, pero sí se introducen en ciertas formaciones para el voluntariado que participa en las actividades de las concejalías.

LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE HOMBRES Y MUJERES

La participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida social y política es un requisito indispensable de las sociedades democráticas. Se convierte en un indicador esencial para determinar la igualdad de una sociedad. El logro de esta meta vendría a conformar la igualdad real más allá del principio de igualdad formal.

Los avances de las mujeres en la vida política tuvieron un gran impulso con la aplicación de cuotas en los cargos de representación política. Esta realidad se ve reflejada en las concejalías del Ayuntamiento de Ciudad Real.

	Mujeres	Hombres
ALCALDÍA	1	0
CONCEJALÍAS	6	8

Fuente: Ayuntamiento de Ciudad Real 2010

Sin embargo, existe un cierto sesgo de género frente a cuáles son las concejalías ocupadas por los dos sexos. Concejalías como Economía y Hacienda, Urbanismo y Vivienda, Obras y Mantenimiento, Recursos Humanos y Deportes, cuyas actividades están más asociadas a los estereotipos y roles de

género masculinos están ocupadas por hombres. Y las Concejalías de Educación y Universidad, Bienestar Social, Igualdad de Género están ocupadas por mujeres.

Pero la igualdad no solo se concreta en la representación de los cargos políticos, sino también en las diferentes asociaciones y organizaciones sociales.

Uno de los aspectos fundamentales para poder corregir los desequilibrios en la participación social y política de hombres y mujeres es conocer la realidad de la que partimos. No poseer información sobre la participación de los hombres y las mujeres en las diferentes organizaciones sociales y políticas nos puede llevar a invisibilizar las discriminaciones que todavía están presentes en nuestra realidad, y por tanto, no actuar sobre ella.

La mesa técnica identifica la falta de registro por sexo del número de personas socias en las asociaciones de todo tipo. No obstante, la mesa de ciudadanía expresa la existencia de una mayor participación de mujeres en aquellas asociaciones que están unidas a los estereotipos de género asociado a lo femenino. De forma mayoritaria, las mujeres participan en las Ampa's, y asociaciones culturales que preservan las tradiciones culturales, y organizaciones no gubernamentales asociadas al cuidado y ayuda a otras personas.

Sin embargo, a pesar del gran valor social que tienen estas asociaciones, la mesa de ciudadanía expresa la falta de valor que se le dan por parte de la sociedad. La infravaloración de las actividades asociadas a lo femenino es un hecho que todavía hoy en día persiste a pesar del incalculable valor y utilidad que tienen las mismas al sostenimiento de la vida.

Cuando realizamos un análisis de género de los cargos de responsabilidad en los diferentes tipos de asociaciones nos encontramos nuevamente con "el techo de cristal". Es decir, no solo existen sesgos de género frente al tipo de asociaciones, sino también frente al lugar que ocupamos en las mismas.

De las 96 asociaciones analizadas por la Concejalía de Barrios y Pedanías nos encontramos que las mujeres representan el 34% de las juntas directivas. Siendo las Asociaciones Deportivas y las Asociaciones de Vecinos las más masculinizadas. Las Asociaciones Juveniles son las más feminizadas, pero dentro de los márgenes de presencia equilibrada.

	Mujeres	Hombres	Diferencia
CARGOS DE RESPONSABILIDAD DE LAS ASOCIACIONES POR SEXO 2010	33,68%	66,32%	-32,64%

Fuente: Concejalía de Barrios y Pedanías. 2010

Las mesas refuerzan esta idea, expresando que hay pocas actividades lideradas por mujeres, y que es necesaria la formación en liderazgo y toma de decisiones, y acciones de promoción de mujeres en cargos de responsabilidad en la edad adulta.

Desde la perspectiva de género las asociaciones de todo tipo son espacios privilegiados para introducir la igualdad en las actividades, pero también en la propia organización y en la representación equilibrada de los puestos de responsabilidad.

En general, ambas mesas identifican en el asociacionismo la necesidad de potenciar redes sociales y el voluntariado en todas las franjas de edad.

Otro aspecto que se ha tenido en cuenta es el valor de las asociaciones para las mujeres, y especialmente las asociaciones de mujeres como espacio clave para la prevención de la violencia de género. La mesa de ciudadanía identifica que la participación en las asociaciones cubre la necesidad de autoestima y valoración social de muchas mujeres. Por tanto, se ve necesario apoyar, y dotar de recursos a las asociaciones de mujeres y fomentar la formación en igualdad y prevención de la violencia de género.

El último aspecto que se ha analizado es el acceso de hombres y mujeres a las diferentes actividades y servicios del Ayuntamiento. Para ello, se ha analizado la participación de hombres y mujeres en los diferentes servicios de las Concejalías de Infancia, Juventud, Deporte, Educación y Universidad e Igualdad de Género

La participación es equilibrada en las actividades infantiles, y con respecto a la información demandada en el Servicio de Información Juvenil, las mujeres superan en pocos puntos el porcentaje de representación equilibrada, un 64%. Sin embargo, el Servicio de Información Juvenil no tiene registrada el tipo de demanda realizada por unos y otras. Este aspecto dificulta conocer cuál es la demanda específica por sexo y por tanto sus motivaciones, intereses y preocupaciones diferenciales.

En la Escuela Municipal de Deportes existe una mayor participación de varones (63,26 %) y segregación horizontal con respecto al tipo de actividades deportivas realizadas. Existen actividades totalmente feminizadas como gimnasia rítmica y otras masculinizadas como tiro al arco. Otras mantienen proporciones altas de sesgo como la tasa de masculinización en fútbol y la tasa de feminización en patinaje. Sin embargo existen otras actividades como baloncesto, atletismo y natación donde existe una participación equilibrada de ambos sexos.

	Mujeres	Hombres	Diferencia
PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA MUNICIPAL DE DEPORTE POR SEXO. 2010	36,74%	63,26%	-26,52%

Fuente: Escuela Municipal de Deportes 2010

En las actividades dependientes de la Concejalía de Educación y Universidad se han facilitado datos sobre participación en la Escuela Municipal de Danza y Música reflejando una presencia equilibrada con respecto a la segunda, pero no así en la primera.

El último análisis sobre el acceso de mujeres y hombres a las actividades municipales se ha realizado en la propia Concejalía de Igualdad de Género. A pesar del esfuerzo realizado en esta concejalía, la participación de los hombres en sus actividades es de un 10%. Y en el año 2010 se han creado actividades específicas de corresponsabilidad dirigida a los varones.

El concepto de igualdad de género implica entender la desigualdad como un problema social en el que tenemos que participar mujeres y hombres, además de las administraciones y las organizaciones sociales y políticas.

EDUCACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad real de hombres y mujeres en el acceso a la educación y a los diferentes niveles educativos es un objetivo conseguido en la actualidad. En el acceso a la educación infantil y primaria no existen diferencias entre niños y niñas, tanto en el municipio de Ciudad Real, como en el resto del Estado.

En las tasas de matriculación en Bachillerato existe un porcentaje mayor de mujeres, y en Formación Profesional un porcentaje algo mayor de hombres, pero poco significativas. Con respecto al acceso de las mujeres a la Universidad de Castilla la Mancha es superior a la de los hombres, las mujeres representan el 64% del total del alumnado.

	Mujeres	Hombres	Diferencia
ALUMNADO POR SEXO QUE TERMINÓ 1º Y 2º Ciclo UCLM 2008/9	64,11%	35,89%	28,22%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

A pesar de que los niveles formativos alcanzados por las mujeres en estas últimas décadas son superiores a la de los varones, este éxito académico no tiene una correlación con el empleo como podremos ver posteriormente, ni con los cargos de responsabilidad del profesorado en las diferentes etapas educativas.

Por otro lado, existe también una fuerte segregación horizontal en las elecciones de las ramas formativas tanto en Formación Profesional como en la Universidad, ya que se da una infrarrepresentación de mujeres en las formaciones técnicas y una sobre representación en ciencias de la salud y humanidades.

Esta persistencia de especialización de los hombres en las ramas técnicas y de las mujeres en las ramas de humanidades y salud, son una consecuencia de la distribución sexual del trabajo y de los roles y estereotipos de género asociadas al mismo.

Por tanto, el sistema, desde sus niveles más básicos, debe tomar en cuenta su papel fundamental en la educación no sexista del alumnado para contribuir a contrarrestar las desigualdades de género. Por ejemplo, el lugar que ocupan profesoras y profesores en la organización educativa con respecto a su presencia en los diferentes niveles educativos, así como con respecto a los cargos de responsabilidad representa un modelo importante para la niñez y para la juventud.

Sin embargo, en el municipio existe una fuerte presencia de profesoras en infantil y primaria, siendo equilibrada en los Institutos de Educación Secundaria. Si atendemos al profesorado de Infantil, las mujeres representan el 90% del total del profesorado.

Si atendemos a los puestos de responsabilidad por sexo en las etapas educativas obligatorias, nos encontramos nuevamente con fuertes brechas de género que reproducen los estereotipos y roles de género tradicionales. A pesar de una mayor presencia de mujeres como personal docente, esta no se traduce en los cargos de responsabilidad. En el caso de la Educación Secundaria Obligatoria en la dirección de los centros no hay ninguna mujer, ocupando los cargos principalmente en la jefatura de estudios, pero se observa una representación equilibrada de ambos sexos. A continuación se recoge la línea de partida en esta situación.

PROFESORADO POR ETAPA, CARGO DE RESPONSABILIDAD Y SEXO 2010			
	Mujeres	Hombres	Diferencia
PROFESORADO CEIP	75,94%	24,06%	51,88
PROFESORADO ESO	50,23%	49,77%	0,46
CARGOS RESPONSABILIDAD CEIP	46%	54%	-0,8
CARGOS RESPONSABILIDAD ESO	50,23%	49,77%	0,46

Fuente: Concejalía de Educación y Universidad. Ayuntamiento de Ciudad Real

En la Universidad de Castilla La Mancha a pesar de la gran presencia de mujeres en el alumnado, nuevamente su representación en cargos de responsabilidad es menor, siendo la diferencia porcentual positiva para ellas cuando hablamos de ayudantes y colaboradoras. En los niveles más altos solo suponen un 10 % las mujeres catedráticas en la universidad, como se puede ver a continuación, y este dato se incrementa en un 22% en las escuelas universitarias.

CATEDRA Y TITULARIDAD UNIVERSIDADES POR SEXO UCLM 2008/9			
	Mujeres	Hombres	Diferencia
CATEDRÁTICOS /AS UNIVERSIDAD	10,2 %	89,84 %	-79,69
TITULARES UNIVERSIDAD	38,4 %	61,64 %	-23,29

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Otro aspecto fundamental es el modelo educativo que se está llevando a cabo en los centros. En muchas ocasiones, se comete el error de identificar la educación mixta con el modelo coeducativo. El hecho de juntar chicos y chicas en las mismas aulas, no implica la erradicación de estereotipos y roles de género.

No podemos olvidar que nuestro sistema educativo se construyó sobre la base de la división sexual del trabajo y que el propio curriculum educativo tiene un componente androcentrista, donde las mujeres se han incorporado como futuras trabajadoras. Este modelo no tiene en cuenta aquellas tareas y valores que están relacionadas con el trabajo reproductivo y el cuidado.

Si no realizamos un análisis previo de género del curriculum escolar, de las propias actitudes del profesorado, del lenguaje y las imágenes utilizadas en los materiales educativos y en la distribución de los espacios y tiempos, podemos estar reproduciendo el sexismo en la educación.

En este sentido nos encontramos que tenemos poca información de si se llevan a cabo programas o actuaciones específicas de igualdad en centros educativos. Esta idea es reforzada por las mesas al señalar que faltan actividades extraescolares con perspectiva de género y corresponsabilidad, y formación en edades tempranas en juegos y juguetes no sexistas

Tampoco tenemos datos sobre la implementación de programas o proyectos de prevención del sexismo, ni tampoco específicos de violencia de género o de mediación escolar.

Para ambas mesas, la falta de un enfoque coeducativo en las actividades y la ausencia de programas de prevención del sexismo en general, dificultan la eliminación del sexismo y la violencia de género en la población infantil y juvenil. En el apartado de situación de la violencia se aborda también este tema concreto de la violencia de género en la población joven.

Con respecto a la educación de personas adultas nos encontramos una mayor presencia de mujeres (93%). Las mesas identifican como necesario incrementar la participación de hombres en estos espacios educativos, ya que la educación es importante en todos los ciclos de la vida.

La educación de adultos y de personas mayores se configura también como espacio privilegiado para fomentar la igualdad con actividades específicas, e introducir la perspectiva de género en su propuesta curricular.

Trabajar los estereotipos de género en todas las edades es lo que nos va a permitir eliminar el sexismo. No podemos olvidar el papel de las personas mayores en la actualidad con respecto a la educación de sus nietos y nietas, y la importancia de transmitir un modelo educativo no sexista desde todos los y las agentes de socialización.

En las mesas dan un gran valor a los espacios de ocio y tiempo libre dependientes del ámbito municipal, donde la perspectiva de género ya está siendo introducida en algunas de las actividades, como ya expresamos en el estudio de necesidades. En este sentido, es necesaria una mayor sistematización de la perspectiva de género en los programas de prevención de drogodependencias y ocio saludables.

La salud sexual y reproductiva de las mujeres es la última necesidad detectada por ambas mesas. Las necesidades priorizadas son: cuidados en el climaterio, prevención del cáncer y el cuidado de las mujeres embarazadas.

EMPLEO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

En la actualidad, la organización socio-laboral mantiene una distribución sexista de los roles, la adjudicación de los cuidados y el trabajo doméstico se dirige a las mujeres, y a los hombres el trabajo remunerado. Esta distribución se organiza de forma desigual y sexista, las mujeres encuentran más barreras para el acceso al empleo y a los cargos de responsabilidad, y en otro, se adscriben a los sectores menos valorados socialmente.

De esta manera se reproduce lo que se ha llamado segregación horizontal y vertical en el empleo. Un ejemplo claro de la segregación horizontal se ha comentado en la situación de la educación en este documento sobre la ocupación sexista de puestos en los diferentes niveles educativos (Infantil, Primaria, Secundaria y Bachiller o Formación Profesional). O, también para ilustrar la segregación vertical se puede observar la distribución de cargos directivos en los centros educativos. Y de manera más amplia se aprecia en la propia distribución general por sectores productivos, como más adelante se recoge en este mismo apartado.

Hay que destacar que el empleo femenino es más precario, los salarios son más bajos, el tipo de contratación es más temporal y con la jornada parcial más extendida que entre los hombres.

Independientemente de las condiciones laborales, el acceso al empleo no solo aporta la obtención de recursos económicos, sino también otros derechos sociales asociados al mismo como las prestaciones por desempleo, la jubilación u otros. Dada su doble vertiente económica y de derechos sociales, se convierte en una de las principales líneas de actuación de las políticas de igualdad nacionales y europeas.

A nivel nacional se da especial atención al empleo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la promoción de la igualdad tanto en el sector privado como en el público. También en esta misma ley se dedica bastante interés a la formación a personas que se incorporan de permisos de maternidad o paternidad, en todos los sectores. Y de esta forma dicha ley recoge dos directivas europeas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, y la 2004/113/CE. La primera relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la segunda, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Así mismo, se regula en la Carta Europea para la Igualdad en la Vida Local, en el artículo 27.2: “El signatario reconoce la necesidad de aumentar el nivel y la calidad del empleo de las mujeres, y reconoce, además, que el riesgo de pobreza vinculado al desempleo de larga duración y al trabajo no remunerado es especialmente elevado para las mujeres”.

Este apartado en su punto 3 propone además los siguientes compromisos del municipio para el desarrollo económico a través de sus actividades y servicios:

- “Ayudar y animar a las mujeres empresarias;
- Asegurar que en el apoyo a las empresas, tanto financiero como de otro tipo, se promueva la igualdad de mujeres y hombres;
- Animar a las mujeres que se están formando a adquirir las competencias y obtener las cualificaciones necesarias para lograr empleos generalmente considerados como "masculinos" y viceversa;
- Animar a quienes emplean a contratar mujeres en formación o becarias que tengan competencias y cualificaciones generalmente consideradas como "masculinas", ofreciéndoles puestos adecuados, y viceversa. “

Las mujeres se han ido incorporando al empleo durante estas últimas décadas en España, superando muchas barreras sociales, pero hay ciclos de la vida en que se torna especialmente difícil para ellas, como en las franjas de edad de la maternidad. Y como ya se apuntaba con anterioridad, también en sectores que se distinguen por un perfil laboral muy masculinizado, o en niveles de alta responsabilidad como cargos directivos e incluso en el emprendimiento empresarial.

El desarrollo económico en la vida del municipio de Ciudad Real muestra estas dificultades para las mujeres, sobre todo, en las franjas de edad de maternidad y cuidados infantiles. Los datos relativos al empleo del municipio en los dos últimos años muestran un nivel de participación algo más equilibrado en las edades jóvenes entre los 20 y los 30, pero los porcentajes inferiores son los femeninos. Posteriormente, aumenta la demanda y el paro registrado a partir de los 25 en un 54,49% y no vuelve a descender hasta pasados los 50 años. A continuación se recoge la línea base de la demanda de 2009 y 2010 en las franjas de edad donde se produce más diferencia entre los porcentajes de ambos sexos, entre los 35 y los 44 años.

PORCENTAJE DEMANDA EN DOS FRANJAS DE EDAD Y POR SEXO. 2009 Y 2010					
		2009		2010	
FRANJAS DE EDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Entre 35 y 39	59,85%	40,15%	59,45%	40,55%	
Entre 40 y 44	59,25%	40,75%	59,96%	40,04%	

Fuente: SEPECAM 2009 Y JUNIO 2010

También, se produce una brecha vertical considerable en la demanda de empleo en estudios superiores de FP y de educación universitaria. En este último nivel un 32,34% en el caso de los hombres y 67,66% en el de las mujeres.

Otra de las barreras importante, es la segregación horizontal que se produce en la distribución de mujeres y hombres en los sectores económicos. A continuación se destacan los porcentajes de demanda de empleo en el 2009 en los sectores más masculinizados y más feminizados. Destaca de manera importante que el sector de la construcción tiene una demanda más alta de hombres, e igualmente ocurre en un sector bastante feminizado, el de servicios, donde la demanda de las mujeres está por encima de los hombres, aunque en menor medida que en sector de la construcción.

PORCENTAJE DEMANDA POR SECTORES Y SEXO. 2009			
	Mujeres	Hombres	Diferencia
CONSTRUCCIÓN	13,87%	86,13%	-72,26
SERVICIOS	62,68%	37,32%	25,36
SIN EMPLEO ANTERIOR	69,58%	30,42%	39,16

Fuente: SEPECAM. 2009

En la experiencia de trabajo, como se recoge en la línea de partida anterior, también se aprecia una brecha importante entre los puntos porcentuales de mujeres y hombres en el campo “sin empleo anterior”.

La contratación de las mujeres presenta entonces más obstáculos que la de los hombres en el municipio de Ciudad Real como se deduce de los datos anteriores. Aunque no se dispongan de datos de población activa para afinar en la ocupación de las mujeres, si se han recogido datos de atención y participación en actividades en servicios sociales. En ellos se distingue claramente el alto porcentaje de participación de las mujeres un 78% frente a un 22% de hombres, y aunque los números absolutos son diferentes en todos los casos y durante los años 2009 y 2010 curiosamente marcan los mismos valores porcentuales en todos ellos. Por este motivo se recoge solamente la diferencia de puntos porcentuales de ambas variables en 2010.

PORCENTAJES DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN EN SERVICIOS SOCIALES. 2010			
	Mujeres	Hombres	Diferencia
ATENCIÓN	78%	22%	- 56%
PARTICIPACIÓN ACTIVIDADES	78%	22%	- 56%

Fuente: Concejalía de bienestar. 2010

En las cifras de participación en actividades y atención a mujeres en Servicios Sociales, se halla un dato más, que apunta a las dificultades de empleo para las mujeres, y su más alto nivel de pobreza.

Para finalizar, la segregación vertical en el mercado laboral determina también el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones y a la dirección de empresas. La distribución sexista de cargos con más responsabilidades está todavía muy presente en el ámbito laboral del municipio.

Y en esta misma línea de capacidad de empoderamiento de las mujeres, se han recogido datos en torno a la titularidad de los pequeños negocios tradicionales o la actividad emprendedora. La diferencia de puntos porcentuales en los títulos de mercados y mercadillos entre ambos sexos es muy alta en detrimento de las mujeres. Las mujeres no llegan al 20 por ciento de titularidades en ambos casos como se puede apreciar en la línea de partida.

TÍTULOS DE PROPIEDAD POR TIPO Y SEXO. 2009			
	Mujeres	Hombres	Diferencia
MERCADO	11,36%	88,64%	- 77,27%
MERCADILLO	18,50%	81,50%	- 63,00%

. Fuente IMPEFE. 2009

Y otro dato que viene a describir dicha distribución, es la actividad de creación de empresas. Refleja también una presencia bastante escasa de mujeres en el emprendimiento empresarial de Ciudad Real durante el 2006, como vemos a continuación en la diferencia de puntos porcentuales.

	Mujeres	Hombres	Diferencia
ACTIVIDAD EMPRENDEDORA POR SEXO. 2006	31,3%	68,7%	- 37,4

Fuente: Informe GEM. Ciudad Real.2006

Para las mesas, las dificultades de acceso al empleo de las mujeres es una cuestión prioritaria en el municipio, como también consideran importante abordar los obstáculos que generan la segregación horizontal y vertical, y la infravaloración social del trabajo de las mujeres en sus diferentes ciclos vitales

La Formación para el Empleo supone un servicio de gran importancia para la inserción en el mundo laboral y un derecho educativo a lo largo de la vida. En la Carta Europea de la vida Local se recoge el compromiso de sus signatarios en el artículo 13.2., en los siguientes términos: “El signatario se encargará, en el ámbito de sus competencias, de asegurar o promover el acceso igualitario a la formación profesional y continua para mujeres y hombres, chicas y chicos.”

En el municipio, la formación para el empleo muestra en general, una participación equilibrada entre mujeres y hombres, entre el 60% y el 40%, como se puede apreciar en los porcentajes de partida del 2009. Pero en la mayoría de las modalidades esta correspondencia esta a favor de los hombres, exceptuando la modalidad III en 2009 en la que las mujeres han alcanzado un porcentaje superior al masculino.

Además, hay dos modalidades en la que la se superó dicha relación de participación equilibrada a favor de los hombres, la modalidad IV en 2009 (Acciones de formación en intercambio, en investigación, desarrollo e innovación), y la modalidad III (Programas específicos dirigidos a personas con necesidades especiales o con dificultades de inserción) en el año 2010. Este último no se puede analizar adecuadamente, porque no están finalizadas todas las acciones formativas a 1 de julio de 2010, fecha en la que se recogen los datos aquí expuestos. A continuación reflejamos los porcentajes de participación el año 2009:

	PORCENTAJES FORMACIÓN POR SEXO 2009	
	Mujeres	Hombres
Modalidad I	47,25%	52,75%
Modalidad II	47,15%	52,85%
Modalidad III	58,00%	42,00%
Modalidad IV	23,46%	76,54%

Fuente: SEPECAM 2009.

En este aspecto, las mesas destacan la necesidad de que las mujeres tengan más acceso a la formación, porque tienen más obstáculos. Hay que lograr que aumente el porcentaje de su participación sin salirse de dicha relación equilibrada.

Finalmente, para las mesas, el conocimiento en torno a temas de violencia y discriminación relacionadas con el empleo, como el acoso sexual y por razón de sexo, no tiene mucha incidencia en la vida laboral de Ciudad Real. Si se realizan módulos en materia de igualdad, pero no hay datos registrados en relación a estos contenidos concretos recogidos en la Ley de Igualdad 3/2007.

LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD.

El desarrollo de políticas de conciliación y corresponsabilidad expresan las dificultades que encuentran las mujeres para su plena inserción en el empleo. La asignación social de las tareas domésticas y de cuidados infantiles y/o a otras personas más dependientes es la causa principal, ya que el mercado de trabajo rechaza aquellas cargas que puedan suponer un coste adicional a la productividad de las personas empleadas.

La crisis de los cuidados, como se ha llamado desde distintas disciplinas como la economía, ha dado visibilidad al trabajo doméstico y de cuidados hasta entonces invisibilizados, y ha puesto en evidencia en quién recaía la mayor parte de su carga de trabajo.

Los efectos de esta organización y distribución de tareas por género en nuestra sociedad, expulsa a las mujeres del mercado laboral o las sitúa en el circuito de una doble presencia en el empleo y en las tareas domésticas y de cuidados. Una de las estrategias que se ha establecido ha sido la externalización del trabajo doméstico y de cuidados a través del empleo de otras mujeres, que en un porcentaje bastante alto son de origen extranjero.

En los estudios sobre los usos del tiempo, la distribución del mismo entre mujeres y hombres ha mostrado en la misma medida un panorama bastante injusto para las mujeres. En el año 2008, los datos relacionados con el tipo de contratación (parcial o completa) reflejan una gran diferencia entre ambos sexos, en cuanto que el 79,9% del total de personas ocupadas a tiempo parcial, por el cuidado de personas dependientes en España son mujeres. Igualmente en los usos del tiempo en 2009-2010 se marcan también diferencias importantes entre hombres y mujeres en la media de horas dedicada al trabajo doméstico, donde las mujeres dedican 2h 20 de media diaria más que los hombres, según la nota de prensa del INE el 15 de Julio e 2010.

La distribución equitativa del tiempo dedicado a las tareas de cuidados y trabajo doméstico, es decir la corresponsabilidad, se convierte en una de las líneas estratégicas de la conciliación en el ámbito familiar y no sólo en este. Así se recoge en diversas normativas como en el artículo 1 de ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha donde se regula el establecimiento de medidas de conciliación, y en el artículo 4 y 36 se detalla su concreción en el ámbito familiar y empresarial, también en el art. 40 en la administración pública. Estas medidas definen desde estrategias de sensibilización sobre corresponsabilidad, el desarrollo de servicios de cuidados infantiles y a personas con más dependencia, o la creación de incentivos para las empresas o su inclusión como temática en la negociación colectiva laboral.

Los servicios educativos y de conciliación, como las escuelas infantiles y comedores escolares son recursos fundamentales para la conciliación. En Ciudad Real hay 3 escuelas infantiles públicas (Centros de Atención a la Infancia) gestionadas por la Comunidad autónoma y 10 privadas, con un total de 754, y por otro lado, 26 centros de educación infantil y primaria, de los cuales 19 tienen comedor escolar. Sin embargo, en el avance del padrón de 2010, los datos demográficos indican que en Ciudad Real hay 11.950 niños y niñas en edades comprendidas entre 0-4.

	ESCUELAS INFANTILES 2010	
	Número	Plazas
Centros de Atención a la Infancia	3	200
Escuelas Infantiles Privadas	10	554

Fuente: Estudio sobre "Indicadores de Formación" del Observatorio Local para el Empleo curso 2007/8

En la misma línea, las ludotecas y los programas de actividades desarrollados durante los periodos vacacionales en el municipio, y dirigidas a franjas de edades infantiles superiores, se contemplan como recursos de conciliación. En los últimos años el número de centros y plazas en programas vacacionales ha aumentado considerablemente en el municipio, más del doble de plazas en dos años. La situación de partida actual se refleja a continuación con un total de 1100 plazas.

	ESCUELAS MUNICIPALES DE VERANO 2010	
	Número	Plazas
PARTICIPACIÓN CURSO 2008	5	492
PARTICIPACIÓN CURSO 2010	7	1110

Fuente: Informe de necesidades para el plan. Concejalía de Educación. 2010

Los recursos de conciliación realizados hasta ahora en la Concejalía de Bienestar social responden a las necesidades prácticas puntuales de apoyo a los cuidados de las mujeres a través del "Servicio de Kanguras". Los datos de uso exclusivo por parte de las mujeres del servicio, un total de 10 mujeres sobre 10¹. También ilustran la distribución sexista del trabajo en los grupos sociales más desfavorecidos.

Otros datos que se han recogido aportan la realidad de las personas beneficiarias del Servicio de Ayuda a Domicilio para personas dependientes en 2010. Este servicio contribuye al apoyo y atención en el hogar a las personas mayores y dependientes, facilitando una mayor autonomía de las mismas. A

¹ Informe de necesidades. Plan de Igualdad de Ciudad Real. 2011

continuación se relacionan los datos de personas beneficiarias de este servicio, donde se aprecian porcentajes superiores en el caso de las mujeres, con un 65%, frente al de hombres que supone un 35%.

NÚMEROS ABSOLUTOS Y PORCENTAJE MUJERES. SERVICIOS APOYO A PERSONAS MAYORES. 2010			
	Mujeres	Hombres	% Mujeres
SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	130	70	65%
SERVICIO DE COMEDOR A DOMICILIO	36	24	60%

Fuente: Informe de necesidades para el plan. Concejalía de Bienestar Social. 2010

En el caso del servicio de comedor a domicilio, como se expresa en dicha tabla, nuevamente existe un mayor uso por parte de las mujeres, un 60%, frente a un 40% de los hombres, pero dentro de los márgenes de la relación de participación equilibrada.

El distinto uso a favor de las mujeres de estos dos servicios se interpreta principalmente desde las mesas como efecto de la feminización de la pobreza, y el alto porcentaje de mortalidad masculina, o incluso del menor apoyo familiar para las tareas domésticas y de cuidados que reciben las mujeres mayores.

Independientemente del análisis de los datos, desde las mesas se observa la carencia de servicios suficientes de conciliación en el municipio, dirigidos a personas mayores o con más dependencia.

En el caso de los servicios de cuidados infantiles se plantean también insuficientes las plazas de escuelas infantiles, de los programas de vacaciones infantiles y ludotecas que se desarrollan en el municipio.

Ambas mesas destacan también que los servicios que gestionan estos programas tienen que promover los valores de conciliación y corresponsabilidad en sus actividades para que niños y niñas exploren otros esquemas culturales más equitativos.

Y además, en concreto la mesa de participación ciudadana añade que estos recursos como las ludotecas, pueden cubrir también las necesidades temporales de apoyo para las mujeres durante su participación en los cursos de formación para el empleo.

Finalmente, la corresponsabilidad, como tema estratégico de la conciliación, se considera un objetivo esencial para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. En las mesas de trabajo para el plan, se destaca en concreto, la necesidad de que la población en general, y especialmente, los hombres tomen conciencia del reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados.

VIOLENCIA DE GÉNERO

El problema social más importante con el que se encuentran las políticas públicas de igualdad es la violencia de género. Su manifestación supone el exponente extremo de las relaciones de dominación entre mujeres y hombres, y un problema de salud en nuestras sociedades.

Las relaciones amorosas de maltrato se fundamentan, entonces, en las causas de la discriminación de las mujeres, y se han invisibilizado en el ámbito privado como un problema particular de la unidad familiar durante décadas. La identificación de la violencia como consecuencia de la organización social patriarcal, es decir, un problema social y político, y no personal, ha puesto en evidencia la extensión y complejidad del mismo.

Por un lado, los estudios muestran la reproducción de modelos afectivos sexistas en los diferentes espacios de socialización, como uno de los ejes principales, el reparto inflexible de roles sexistas, el amor romántico, la violencia como medio de negociación del conflicto, son algunas de las causas que se destacan en las relaciones de maltrato. La interrelación de todos estos factores crean las condiciones que favorecen este problema.

Uno de los avances en el conocimiento de la violencia es la clasificación de los tipos de maltrato. Por un lado estaría la violencia ejercida en el interior de las relaciones de pareja, donde se localizan violencias psicológicas, físicas, económicas y sexuales. Pero también se encuentran otras violencias ejercidas por personas ajenas a las dichas relaciones, como la explotación sexual. La mesa de participación también ha expresado preocupación por este aspecto de la violencia y ha propuesto una medida.

Otro aspecto del que se tiene conocimiento es que la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus tipos no tiene relación de influencia importante con el nivel académico o con la clase social. Se encuentra en mayor o menor medida presente en todas las clases y grupos sociales, con diferentes niveles académicos y en todas las edades². Uno de los datos que se destacó en los estudios estadísticos sobre la violencia de género en 2009, visibilizaba que el 26% de las mujeres asesinadas en ese año tenía menos de 30 años³, es decir las generaciones jóvenes siguen reproduciendo relaciones de maltrato.

Dada esta extensión y la complejidad de estas violencias, se le ha dado mucho impulso en el ámbito internacional y se han ido formulando políticas que busquen la erradicación de la violencia de género o contra las mujeres. Naciones Unidas en el año 1993, aprueba la "Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer", y la define como *todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado, un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada.*

Este mismo organismo internacional, en la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", (1979), en su Art. 6º, establece que *los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.*

² LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS MUJERES JÓVENES. Comisión para la Investigación de malos tratos. 2005

³ El Mundo, 22/11/2009. *Los jóvenes, víctimas y verdugos de la violencia de género.*

La organización mundial de la Salud define como un problema de salud pública de nuestras sociedades a la violencia en general, y en concreto la violencia intrafamiliar o de pareja, en la medida en que genera lesiones y patologías físicas y psicológicas, tanto a las mujeres como a sus hijos e hijas.

En la carta europea se identifica este problema y recoge el siguiente compromiso: “El signatario se compromete por tanto a instaurar y a reforzar políticas y acciones contra la violencia de género, incluyendo:

- Suministrar o ayudar a crear estructuras de asistencia y de socorro a las víctimas; facilitar una información pública, en todas las lenguas empleadas principalmente en el ámbito local, acerca de las ayudas disponibles;
- Garantizar que se han formado equipos profesionales para identificar y socorrer a las víctimas;
- Promover campañas de sensibilización y programas de educación destinados a las víctimas presentes o potenciales, así como a los agresores.”

El conocimiento que se ha ido desarrollando sobre el tema y las directrices internacionales han generado una producción de normativas de protección en nuestro país. En el momento en que se aprueba la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, se organizan y formulan medidas de protección integral. Esta línea se ha seguido en las diferentes comunidades autónomas para elaborar también sus propias normativas.

La evolución de la expresión del maltrato y los asesinatos relacionados con la violencia de género no parece disminuir en el ámbito estatal en general. En Castilla-La Mancha los resultados de la Macroencuesta muestran, en principio, un estancamiento desde 2002 al 2006 sobre el número de víctimas identificadas técnicamente. También expresa muy poca variación, en concreto 4 décimas, en las cifras de mujeres autoclasificadas como víctimas entre 1999 y 2002, y una décima entre 2002 y 2006 en esta misma variable. A continuación registramos los datos recogidos de la herramienta del observatorio de violencia del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES VÍCTIMAS TÉCNICAMENTE Y AUTOCLASIFICADAS.			
	1999	2002	2006
TÉCNICAMENTE	14,6	11,5	11,5
AUTOCLASIFICADAS	3,5	3,1	3,4

Fuente: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Años: 1999-2006

Sin embargo, la Fiscalía provincial de Ciudad Real en 2009, ya denunciaba un aumento de diligencias relativas a la violencia de género en un 87% entre los años 2007 y 2008, de manera que se constata la línea de crecimiento de denuncias⁴. Independientemente de si el aumento de las diligencias responde a una mayor sensibilización o al aumento de la violencia, la realidad es que la mayoría de las denuncias presentadas, no se realizan por las víctimas, solamente un 11,02%⁵ del total anual, sino por otras personas (vecinos, familiares, etc.).

El municipio de Ciudad Real conoce los datos de la incidencia de este problema, situados en las intervenciones de la policía municipal, y la atención y asesoramiento recibido por las mujeres u otras personas en diferentes servicios: Centro de la Mujer y Servicio de Información de la Concejalía de Igualdad. Pero no se tiene una información detallada sobre su incidencia, ni se tiene mucha vinculación técnica o administrativa con la red de protección autonómica en Ciudad Real municipio.

Desde diferentes concejalías, se están realizando talleres y charlas dirigidas a colectivos adolescentes y juveniles y población adulta en momentos puntuales como el 25 de Noviembre, día internacional contra la violencia de género.

Ambas mesas, tanto la de participación ciudadana como la técnica, teniendo en cuenta lo anterior, expresan necesidades informativas y de coordinación en la administración local, puesto que no se tiene conocimiento de las cifras de víctimas de maltrato del municipio y los protocolos de actuación que se están desarrollando a través del sistema de coordinación autonómico. Y aunque se realizan acciones de difusión o sensibilización, también detectan en el municipio de Ciudad Real carencias en torno al conocimiento de la violencia de género, sus causas y efectos en todos los grupos de edad.

⁴ Fuente: Observatorio de Violencia. Noticias, Local. 22 /09/2009.

⁵ Fuente: Consejo del Poder Judicial. 2009

4. METAS, OBJETIVOS, ACCIONES Y RESPONSABILIDADES

METAS Y OBJETIVOS
<p>META 1: LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO SE INCORPORARÁ EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES</p> <p>1.1. Incrementar recursos humanos técnicos y estructuras organizativas para la difusión, coordinación y seguimiento del plan en el Ayuntamiento</p> <p>1.2. Aumentar la incorporación de la perspectiva de género en los distintos planes, programas, servicios y proyectos de las políticas municipales</p>
<p>META 2 : LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES ESTARÁ MÁS PRESENTE EN LAS POLÍTICAS DEL MUNICIPIO</p> <p>2.1. Aumentar la sensibilización sobre la necesidad de presencia equilibrada de hombres y mujeres en las asociaciones y sindicatos</p> <p>2.2. Mejorar la visibilización y gestión de las asociaciones de mujeres</p> <p>2.3. Mantener la visibilización de las actividades deportivas realizadas por mujeres</p> <p>2.4. Extender el acceso a las nuevas tecnologías a mujeres y personas mayores</p>
<p>META 3: LA IGUALDAD DE GÉNERO ESTARÁ MÁS PRESENTE EN EL PROCESO EDUCATIVO DE LAS PERSONAS A LO LARGO DE LA VIDA</p> <p>3.1. Incorporar la igualdad de género en los centros educativos</p> <p>3.2. Ampliar los conocimientos sobre hábitos saludables en la población joven</p> <p>3.3. Incrementar la sensibilización en materia de igualdad en la educación de personas adultas y personas mayores</p> <p>3.4. Aumentar la sensibilización sobre salud sexual y reproductiva en población femenina adulta</p>
<p>META 4: EL ACCESO DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO HABRÁ AUMENTADO</p> <p>4.1. Aumentar la sensibilización para la contratación de mujeres en el municipio</p> <p>4.2. Incrementar la presencia de mujeres en sectores económicos masculinizados del municipio</p> <p>4.3. Mejorar las posibilidades de formación de las personas que se reincorporan después de periodos dedicados a cuidados infantiles o de personas dependientes</p> <p>4.4. Ampliar la formación dirigida a mujeres sobre empoderamiento y creación de empresas</p>
<p>META 5: LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD HABRÁN INCREMENTADO EN EL MUNICIPIO</p> <p>5.1. Mejorar la oferta de servicios de conciliación a la población del municipio</p> <p>5.2. Aumentar la sensibilización de la población adulta y joven en materia de corresponsabilidad</p>
<p>META 6: LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO HABRÁ AUMENTADO EN EL MUNICIPIO</p> <p>6.1. Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en el municipio</p>

4.1.META 1: LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO SE INCORPORARÁ EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES

Uno de los principios vertebradores del I plan de Igualdad Municipal, de acuerdo a los marcos normativos y teóricos es la estrategia dual.

Esta estrategia utiliza tanto acciones específicas dirigidas a mujeres y hombres como la transversalidad de género o mainstreaming de género, para eliminar las desigualdades por razón de sexo. En este sentido, es una estrategia de igualdad que implica superar las limitaciones que conllevan las acciones específicas.

La transversalidad de género es la incorporación del principio de igualdad de género en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública por el personal involucrado en las mismas. Por tanto, la estrategia de mainstreaming de género supone introducir dicha perspectiva en la corriente principal de todas las políticas municipales.

Sin embargo, esta es una herramienta a largo plazo en la que se promueve la superación de anteriores esquemas, donde la igualdad se identificaba con problemas de las mujeres, y con organismos específicos que deben responsabilizarse de acciones para eliminar los obstáculos que dificultan a las mujeres alcanzar la igualdad real.

Teniendo en cuenta lo anterior, debemos concluir que la transversalidad de género es un proceso que implica a todas las concejalías, a nivel político y técnico, así como, la utilización de nuevas formas y procedimientos administrativos y de coordinación, y la creación de nuevas herramientas.

Introducir la perspectiva de género en las políticas municipales es una nueva forma de trabajar en el propio Ayuntamiento. Supone entender las políticas de una forma no sectorial sino como un todo, donde los procesos de planificación interdepartamental e interdisciplinar sean la base de la cultura institucional en su hacer cotidiano.

Esta meta es principalmente estratégica, y la estrategia dual debe ser entendida como un proceso progresivo, que tiene que ir contemplando acciones paralelas que refuercen una nueva forma de entender las políticas de igualdad.

Según el Fondo Social Europeo 2007-2013, esta estrategia conlleva 3 aspectos fundamentales: compromiso con la igualdad, conocimiento, y finalmente capacidad y liderazgo en la toma de decisiones para las cuestiones de igualdad.

La firma de la Carta Europea implica en sí misma este compromiso institucional, técnico y político hacia la igualdad del Ayuntamiento. Este compromiso se confirmó con una formación inicial dirigida a las personas integrantes de la mesa técnica y participación ciudadana, donde se trabajó sobre los principales aspectos de la transversalidad de género y de las políticas de igualdad en general.

El primer objetivo que concreta esta meta es crear estructuras específicas y estables de difusión, coordinación y seguimiento. Esto implica al menos constituir:

- Un grupo de trabajo en forma de comisión con el personal técnico que permita coordinar la gestión transversal del plan.
- Crear una Comisión Mixta compuesta por representantes de la mesa técnica y de participación ciudadana para el seguimiento y evaluación.
- Incluir a una persona con conocimientos en igualdad que refuerce y aporte los conocimientos técnicos necesarios.
- Presentación pública del plan de igualdad que permita un mayor conocimiento y por tanto un mayor compromiso político, técnico y ciudadano con la transversalización del género en particular y con las políticas de igualdad en general.

Por tanto, la creación de estructuras y la difusión del plan necesitan el compromiso político y técnico necesario para iniciar el proceso de implementación de estrategias en los procedimientos administrativos y en las herramientas de análisis y recogida de datos municipales.

Las medidas en este objetivo se concretan en:

- Capacitación técnica en perspectiva de género del personal técnico municipal a través de espacios formativos que introduzcan los principales aspectos de la transversalización del género en las políticas locales.
- Implementación progresiva de herramientas de análisis y homogenización de las mismas en todas las concejalías. La incorporación de los datos desagregados por sexo y otras variables en los registros municipales que permitan conocer la realidad de hombres y mujeres del municipio.
- Incorporación progresiva de imágenes y lenguaje inclusivo en la comunicación así como la elaboración de guías de buenas prácticas.
- Introducción de la perspectiva de género en procedimientos administrativos como son la incorporación en los pliegos de contratación municipal de valoración de aquellas empresas que introduzcan medidas en torno a la igualdad de género.

Finalmente en esta meta se introduce un último objetivo que tiene en cuenta otras variables, atendiendo al principio de interseccionalidad, como es en este caso, las personas con discapacidad.

La participación en la mesa técnica de Patronato de Personas con Discapacidad ha permitido sensibilizar al resto de áreas para introducir de forma sistemática información en la divulgación de las actividades municipales sobre recursos de apoyo y accesibilidad en las actividades promovidas por las diferentes concejalías

1.1. INCREMENTAR RECURSOS HUMANOS TÉCNICOS Y ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS PARA LA DIFUSIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
1.1.1. Constitución de comisión mixta para la coordinación, el seguimiento y evaluación del plan	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
	MESA TÉCNICA Y MESA PARTICIPACIÓN CIUDADANA				
1.1.2. Presentación pública del I Plan de Igualdad entre la ciudadanía, personal técnico y político	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
1.1.3. Contratación de una Agente de Igualdad que posibilite la implementación del plan de igualdad y la coordinación entre concejalías	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				

1.2. AUMENTAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DISTINTOS PLANES, PROGRAMAS, SERVICIOS Y PROYECTOS DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
1.2.1. Elaboración de documento de buenas prácticas para el uso de un lenguaje inclusivo y una imagen no sexista	GABINETE DE PRENSA Y COMUNICACIÓN CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
1.2.2. Elaboración de documento de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
1.2.3. Incorporación de los datos desagregados por sexo y otras variables en las herramientas de recogida de información sobre atención y participación en actividades de todas las áreas municipales	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO TODAS LAS CONCEJALÍAS				
1.2.4. Acciones formativas para el personal técnico sobre la incorporación de perspectiva de género en los planes, programas y proyectos municipales	SECCIÓN DE PERSONAL				

1.2. AUMENTAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DISTINTOS PLANES, PROGRAMAS, SERVICIOS Y PROYECTOS DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
1.2.5. Incorporación de clausula en los pliegos de contratación municipal de valoración de empresas que introduzcan medidas en torno a la igualdad de género y la conciliación, siempre que se ajuste a la legalidad de la contratación administrativa.	CONTRATACIÓN				
1.2.6. Incorporación en la divulgación de actividades la información sobre recursos de apoyo y accesibilidad existentes en las mismas	PATRONATO MUNICIPAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TODAS LAS CONCEJALÍAS				

4.2.META 2: LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES ESTARÁ MÁS PRESENTE EN LAS POLÍTICAS DEL MUNICIPIO

El concepto de participación está estrechamente ligado al de ciudadanía y democracia paritaria. La ciudadanía no se limita sólo a la participación en el espacio de representación política sino que, se extiende al disfrute de los derechos civiles y sociales.

Como se ha indicado inicialmente en el estudio de necesidades existen fuertes sesgos de género con respecto a la posición y lugar de las mujeres y los hombres en las diferentes organizaciones sociales y sindicales, y también en el acceso a las diferentes actividades y servicios municipales.

En esta meta se quiere eliminar aquellos obstáculos que dificultan que las mujeres y hombres puedan participar en todos los ámbitos, sin que el género determine y limite la posición y lugar en los mismos.

Sin embargo, en esta meta se habla del incremento de la participación social y política de mujeres, porque son ellas las que tienen las posiciones y lugares de menor valor y representación social en dichos espacios.

El primer cambio que se plantea para alcanzar esta meta está en relación con la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las asociaciones y sindicatos y en sus órganos de representación.

El punto de partida es la sensibilización de la población en general y en especial de las asociaciones y organizaciones sindicales. Para ello, debemos introducir medidas de conocimiento que nos permitan saber cómo es la participación real de hombres y mujeres en las mismas. Partimos de la idea de que aquello que no se conoce no existe, y por tanto no se actúa sobre ello.

Las siguientes medidas están en la línea de incorporar el género en la dinámica de las propias asociaciones, sean estas de mujeres o no. Se concretan por un lado en medidas como la sensibilización y formación en igualdad de las diferentes asociaciones, y por otro en la dotación de recursos como son las asesorías para la creación y gestión de las asociaciones juveniles con perspectiva de género.

La función del asociacionismo de mujeres está estrechamente ligada a los procesos de empoderamiento de las mismas. Según el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla la Mancha 2011-2016, el empoderamiento se define "...como el proceso por el cual las mujeres acceden al control de los recursos mientras que a la vez refuerzan sus capacidades y protagonismo en todos los ámbitos; en definitiva: libertad para actuar y capacidad para decidir".

Desde esta concepción, se establecen medidas que permitan valorar la función y utilidad de las organizaciones de mujeres, formación en empoderamiento y liderazgo, y servicios de orientación a recursos especializados en la gestión de asociaciones de mujeres.

Esta función de empoderamiento que tienen en sí mismas las asociaciones de mujeres, tiene una especial relevancia con respecto a la prevención de la violencia de género. En este sentido se introduce como medida que refuerza esta idea, la formación sobre la utilidad que tienen las asociaciones de mujeres y su función frente a la prevención del sexismo y la erradicación de la violencia de género.

Otro aspecto importante que permite a las personas empoderarse, en el sentido de tener una mayor capacidad de decisión, y por lo tanto de actuar, es el acceso a las nuevas tecnologías y a la administración electrónica. Esta medida se plantea no solo para las mujeres, sino también para las personas mayores. El conocimiento de las nuevas tecnologías de información permite una mayor capacidad de participación social y un mayor acceso al conocimiento.

El último objetivo de esta meta tiene en cuenta las diferencias de género detectadas en el estudio de necesidades sobre el acceso de las mujeres a los recursos y actividades municipales.

Una de las actividades con mayor sesgo de género son las actividades deportivas. En el análisis realizado se identifica por un lado una menor presencia de mujeres en las actividades deportivas, y por otro una fuerte segregación horizontal en cuanto a los deportes realizados por ambos sexos.

Teniendo en cuenta este análisis, se establecen medidas con dos líneas estratégicas: Las primeras plantean visibilizar y dar valor al deporte femenino y las segundas aportan apoyo y recursos técnicos a las mismas.

2.1. AUMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA NECESIDAD DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS ASOCIACIONES Y SINDICATOS					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
2.1.1. Inclusión de indicadores por sexo, participación, y nivel de responsabilidad en la documentación requerida en el registro de asociaciones	CONCEJALÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA				
2.1.2. Campañas de promoción del asociacionismo con perspectiva de género: publicidad, ferias o muestras y talleres dirigidas a población juvenil y adulta	CONCEJALÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA CONCEJALÍA DE JUVENTUD CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
2.1.3. Inclusión de indicadores por sexo, participación, y nivel de responsabilidad en la documentación requerida en el registro de asociaciones	CONCEJALÍA INFANCIA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN				
2.1.4. Talleres formativos en materia de conciliación, políticas de igualdad y prevención de violencia de género dirigidos a todas las asociaciones	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				

2.2. MEJORAR LA VISIBILIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
2.2.1. Formación sobre empoderamiento y liderazgo para las asociaciones de mujeres	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
2.2.2. Campañas o jornadas de divulgación de la función y utilidad de las asociaciones de mujeres	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO CONCEJALÍA DE INFANCIA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN CONCEJALÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA				
2.2.3. Orientación y derivación hacia los servicios especializados en la gestión de asociaciones de mujeres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
2.2.3. Orientación y derivación hacia los servicios especializados en la gestión de asociaciones de mujeres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO CONCEJALÍA DE SEGURIDAD				

2.3. MANTENER LA VISIBILIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS REALIZADAS POR MUJERES					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
2.3.1. Realización de torneos femeninos de baloncesto y pádel.	PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES				
2.3.2. Campaña de promoción del deporte femenino y de las figuras deportivas del municipio	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
2.3.3. Apoyo a al deporte base femenino a través de las escuelas deportivas (baloncesto, balonmano y vóleibol)	PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES				
2.3.4. Subvenciones y apoyo técnico al entrenamiento a equipos femeninos de fútbol sala.	PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES				

2.4. EXTENDER EL ACCESO A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS A MUJERES Y PERSONAS MAYORES					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
2.4.1. Cursos de formación en materia de administración electrónica dirigida preferentemente a mujeres y personas mayores	CONCEJALÍA DE BIENESTAR SOCIAL				
	CONCEJALÍA DE IGUALDAD				
	CONCEJALÍA INFANCIA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN				
2.4.2. Creación de espacios de consulta asesorada con perspectiva de género en bibliotecas, centros sociales	CONCEJALÍA DE BIENESTAR SOCIAL				
	CONCEJALÍA DE INFANCIA, Y JUVENTUD				
2.4.3. Creación de servicios wi-fi municipales de internet	CONCEJALÍA DE BIENESTAR SOCIAL				
	CONCEJALÍA DE IGUALDAD				
	CONCEJALÍA INFANCIA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN				

4.3.META 3: LA IGUALDAD DE GÉNERO ESTARÁ MÁS PRESENTE EN EL PROCESO EDUCATIVO DE LAS PERSONAS A LO LARGO DE LA VIDA

Esta meta tiene una gran importancia ya que el sexismo se reproduce tanto en el ámbito de la educación formal como en la no formal. Identificar como reproducimos los estereotipos y roles de género desde los diferentes agentes de socialización implicados en la educación nos va a permitir contrarrestar las desigualdades.

La concepción de educación que se maneja en esta meta es amplia. Se entiende la educación como un proceso que se da a lo largo de la vida. Es un proceso global y continuo que no se reduce únicamente a los espacios del sistema educativo reglado. Por ello, en esta meta introducimos objetivos en los centros educativos reglados, en la educación de adultos pero también en los espacios de educación no formal de ocio y tiempo libre, y en espacios de desarrollo personal y de salud como los que se imparten en la propia Concejalía de Igualdad de Género.

El objetivo es por tanto que la igualdad esté más presente en el proceso educativo de las personas a lo largo de la vida y para ello debemos construir un modelo educativo basado en la construcción de relaciones igualitarias entre las personas, y por tanto entre las mujeres y los hombres. Las relaciones interpersonales deben ser construidas sobre un modelo en el que la reciprocidad, equivalencia (el mismo valor) y equipotencia (el mismo poder) estén en la base de las relaciones entre los sexos.

Esta meta se concreta primero en los centros educativos de infantil, primaria y secundaria, y centros de formación profesional reglada del municipio de Ciudad Real. Como hemos indicado en el estudio de necesidades, existe desconocimiento de cuál es el grado de implementación de la coeducación y/o actividades específicas de igualdad en los centros educativos del municipio. Por ello, la primera medida dirigida a los centros educativos tiene como objetivo recabar información de los equipos directivos del grado de implementación de la igualdad en los mismos.

El siguiente aspecto es considerar a la comunidad educativa en un sentido amplio, donde la sensibilización en igualdad no debe ser dirigida únicamente al alumnado, sino que debe incluir también al profesorado y las Ampas.

El alumnado en todas las edades reproducen los modelos existentes, es decir reproducen lo que hacen las personas adultas, no lo que “dicen”. En el estudio de necesidades hemos identificado que los puestos con cargo de responsabilidad están en manos de los profesores y que la presencia de profesoras es mayor en las etapas educativas iniciales, pero van desapareciendo conforme aumenta el nivel educativo.

Esta segregación del profesorado corresponde a la insistente distribución sexual del trabajo, donde a las profesoras se las identifica más con el cuidado y a los profesores con el poder y la tecnología.

Esta división se da también en las familias sobre la responsabilidad del cuidado y la realización de las tareas domésticas, ya que están fundamentalmente asumidas por las mujeres, trabajen o no fuera de casa.

Por tanto, es necesario sensibilizar a toda la comunidad educativa sobre la existencia de la discriminación de género tanto en las organizaciones como en nuestras propias actitudes y comportamientos. Debemos identificar el androcentrismo en las instituciones y en las personas.

Una de las mayores dificultades que tenemos hoy en día es reconocer que existen desigualdades entre los sexos. Si no identificamos que existe un problema, difícilmente vamos a actuar. Tenemos que sensibilizar sobre las causas y las consecuencias del sexismo para poder introducir la coeducación como modelo educativo no sexista. Este es un paso previo para poder construir una sociedad más democrática e igualitaria.

Sin embargo, las medidas de sensibilización deben de ir acompañadas de formaciones más específicas, que permitan al profesorado conocer y desarrollar instrumentos y buenas prácticas en materia de igualdad y en orientación profesional no sexista.

Los espacios informales de ocio y tiempo libre se configuran como espacios privilegiados para la educación en valores de igualdad.

Existen motivaciones e intereses diferenciados entre los y las jóvenes en el inicio y mantenimiento del consumo de drogas tanto legales como ilegales. También algunas consecuencias de estos consumos son diferentes y los riesgos asociados a los mismos según el sexo. Los varones jóvenes puntúan más en actividades de riesgo y consumo de drogas, como es la conducción y el alcohol. Sin embargo, en las mujeres jóvenes el consumo de sustancias puede llevar a relaciones sexuales sin protección, con consecuencias tales como embarazos no deseados o la aparición de infecciones de transmisión sexual.

Los espacios de educación de adultos y de las personas mayores es otra oportunidad para introducir la igualdad de una manera formal, es decir introducir la perspectiva de género en las programaciones educativas. Esta medida es complementaria a actuaciones específicas de sensibilización en igualdad.

Por último, en las mesas se detecta la necesidad de mejorar la salud sexual y reproductiva de las mujeres a lo largo del ciclo vital. La Concejalía de Igualdad de Género realiza actividades de desarrollo personal y mejora de la salud desde una perspectiva integral. En este módulo se introducen medidas de sensibilización e información sobre prácticas de cuidados saludables en torno al climaterio y la prevención del cáncer. La actividad llevada a cabo por el Patronato Municipal de Deportes sobre natación para embarazadas se ve también reforzada en este plan.

3.1. INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
3.1.1. Realización de encuesta a los equipos directivos sobre el tratamiento de la igualdad	CONCEJALÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDAD				
3.1.2. Programas de sensibilización a toda la comunidad educativa: ampa's, profesorado, alumnado en materia de Igualdad	CONCEJALÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDAD CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO CONCEJALÍA DE INFANCIA Y JUVENTUD				
3.1.3. Formación al profesorado y personal de orientación educativa en materia de igualdad y orientación profesional no sexista	CONCEJALÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDAD				

3.2. AMPLIAR LOS CONOCIMIENTOS SOBRE HÁBITOS SALUDABLES EN LA POBLACIÓN JOVEN					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
3.2.1. Campañas de sensibilización con perspectiva de género sobre conductas de riesgo asociadas al consumo de alcohol y otras drogas. Programa "Alcazul"	CONCEJALÍA DE BIENESTAR SOCIAL				
3.2.2. Incorporación de la perspectiva de género al programa de ocio saludable "El Búho que no para"	CONCEJALÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDAD				
	C. BIENESTAR SOCIAL				
	C. INFANCIA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN				

3.3. INCREMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS Y PERSONAS MAYORES					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
3.3.1. Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto curricular	CONCEJALÍA BIENESTAR SOCIAL				
	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
3.3.2. Actividades específicas en materia de igualdad en el programa de cursos de educación de adultos	CONCEJALÍA BIENESTAR SOCIAL				
3.3.3. Incorporación de horarios flexibles en la planificación de cursos	CONCEJALÍA BIENESTAR SOCIAL				
3.3.4. Talleres o charlas de sensibilización en materia de igualdad en centros sociales	CONCEJALÍA BIENESTAR SOCIAL				

3.4. AUMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA EN POBLACIÓN FEMENINA ADULTA					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
3.4.1. Campañas informativas sobre prácticas de cuidados saludables en torno al climaterio y prevención del cáncer	SESCAM Y CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
3.4.2. Realización de actividades específicas de natación para mujeres embarazadas	SESCAM Y CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				

4.4.META 4: EL ACCESO DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO HABRÁ AUMENTADO

El acceso y sobre todo la permanencia en el mercado de trabajo suponen todavía obstáculos importantes para las mujeres de Ciudad Real. La situación actual de crisis de sectores masculinizados como la construcción ha reflejado un aumento del paro en los hombres, y las diferencias han disminuido. Aún así, como se recoge en el estudio de necesidades y en la situación del empleo de este plan, las mujeres siguen superando en puntos porcentuales el nivel de desempleo, sobre todo en las franjas de edades de maternidad, y ocupan los sectores menos valorados socialmente.

Las dificultades de acceso al empleo se reflejan también en unos puntos porcentuales más altos de inexperiencia laboral anterior, que aparece en los datos de distribución de la demanda de empleo por sectores en Ciudad Real.

Otros problemas derivan de una precariedad más extendida en el empleo y los sectores feminizados, que se expresa en sueldos más bajos y contrataciones más temporales y parciales. Entre otras, las causas derivan del hecho de que ocupan sectores menos valorados socialmente. Así ocurre en el caso de la contratación a través de los planes de empleo municipales, donde se produce un alto índice de masculinización de los puestos.

Finalmente, se identifica otro obstáculo no menos importante, y es lo que se ha llamado “el techo de cristal”, es decir, las dificultades que se encuentran las mujeres para ascender a cargos de dirección, a los títulos de propiedad mercantil y a la creación de empresas.

El plan apuesta por líneas de acción informativas y de conocimiento como primera medida de acercamiento al problema del desempleo femenino. Estas se concretan en estudios de mercado, campañas de sensibilización en materia de igualdad y orientación laboral no sexista, y también en la difusión de medidas e incentivos para la contratación de mujeres en el sector privado o de buenas prácticas sobre nuevas formas de trabajo. Para finalmente incidir en los planes de empleo municipales, regulando una contratación equilibrada para eliminar la distribución sexista del empleo.

Además de las políticas de empleo que se han ido organizando, la conciliación y la formación para el empleo son dos líneas estratégicas importantes para lograr la plena incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. A la línea de conciliación y corresponsabilidad, se ha dedicado una meta independiente a la de empleo en este plan, dado el amplio desarrollo e importancia que le han dedicado las mesas de trabajo.

La formación para el empleo como punto estratégico para fomentar el mismo se convierte en otra línea de acción importante en este plan. Las políticas de igualdad han ido elaborando diferentes estrategias en la formación como la reserva de cuotas o el acceso de hombres y mujeres en proporción equilibrada, incluso a los cursos con más segregación sexista. Se han organizado estas acciones y estrategias en los programas de formación e inserción laboral, de manera que siga promoviendo la formación de todo tipo para las mujeres.

Otra estrategia importante es, que se destaca la incorporación la perspectiva de género en todo el ciclo de los planes formativos como instrumento imprescindible en el acceso de las mujeres a la formación. Con la implementación de módulos en materia de igualdad en cada uno de los cursos, donde se contemplen contenidos específicos sobre discriminación por sexo y acoso sexual en el trabajo.

Un aspecto en el que se ha incidido también de manera destacable durante el diseño de la parte de formación, es formar a las mujeres para acceder a los puestos directivos, con mayor responsabilidad y a los espacios de toma de decisiones. Se diseñan medidas, también de formación en habilidades de dirección y gestión de empresas. Igualmente en esta área formativa se organizan medidas de capacitación en emprendizaje empresarial.

Estas líneas de acción se organizan en este documento de planificación a través de cuatro objetivos: uno de sensibilización a la contratación de mujeres en el sector laboral privado, otro relativo al aumento de la contratación de mujeres en los sectores más masculinizados y otro dedicado a la formación para la reincorporación de las mujeres al mundo laboral. Finalmente la línea de acciones sobre empoderamiento, se presentan organizadas en un objetivo de formación para la capacitación de mujeres emprendedoras y para del desarrollo de habilidades de gestión de empresas.

4.1. AUMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN EL MUNICIPIO					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
4.1.1. Estudios del mercado laboral por sexo y sectores	IMPEFE				
4.1.2. Campañas informativas sobre las medidas e incentivos a la contratación de mujeres	IMPEFE				
4.1.3. Campañas de sensibilización e información a las organizaciones empresariales en materia de igualdad y conciliación	IMPEFE y C. DE IGUALDAD DE GÉNERO				
4.1.4. Presencia equilibrada en la contratación de los Planes de Empleo Municipales	IMPEFE				

4.2. INCREMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN SECTORES ECONÓMICOS MASCULINIZADOS DEL MUNICIPIO					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
4.2.1. Campañas de sensibilización sobre orientación profesional no sexista dirigidos a la población en general	IMPEFE Y CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
4.2.2. Inclusión de contenidos sobre discriminación laboral y salarial, acoso sexual y por razón de sexo, conciliación y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en los módulos transversales sobre igualdad	SECCIÓN DE PERSONAL				
4.2.3. Incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de la planificación e implementación de las acciones formativas para el empleo	IMPEFE				

4.3. Mejorar las posibilidades de formación de las personas que se reincorporan después de periodos dedicados a cuidados infantiles o de personas dependientes					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
4.3.1. Aplicar las cuotas de reserva para mujeres en proyectos formativos dirigidos a colectivos de difícil inserción	IMPEFE				
4.3.2. Reservar cuotas para mujeres víctimas de violencia de género en proyectos de formación e inserción laboral	IMPEFE				

4.4. AMPLIAR LA FORMACIÓN DIRIGIDA A MUJERES SOBRE EMPODERAMIENTO Y CREACIÓN DE EMPRESAS					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
4.3.3. Difusión de buenas prácticas sobre nuevas formas de organización del puesto de trabajo	IMPEFE				
4.4.1. Seminarios y cursos de formación para emprendedoras	IMPEFE				
4.4.2. Servicios de asesoramiento sobre de creación de empresas con perspectiva de género	IMPEFE				
4.4.3. Talleres de formación para el desarrollo de habilidades de gestión empresarial	IMPEFE				

4.5. META 5: LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD HABRÁN INCREMENTADO EN EL MUNICIPIO.

En la meta de empleo se describe esta línea específica de políticas de igualdad como uno de las piezas claves para la incorporación al pleno empleo de las mujeres. De hecho dicha meta desarrolla medidas de conciliación en el ámbito laboral.

La formulación de una meta específica de conciliación y corresponsabilidad en este plan ha venido justificada por la importancia y desarrollo que se le ha dado en las mesas de trabajo. Pero además, porque se considera que este problema social tiene fuertes implicaciones de justicia en la dinámica de nuestra sociedad en general, en tanto que la mayor parte de la carga de trabajo doméstico y de cuidados recae sobre las mujeres.

Una acción específica y de peso en las líneas de las Políticas Públicas de Igualdad ha sido la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como se apuntaba en la situación actual de la conciliación del presente plan. En la actualidad se han ido aplicando también medidas de conciliación en las diferentes normativas laborales como la ley de la Seguridad o el estatuto de los trabajadores o la incorporación de los planes de igualdad en la negociación colectiva, sobre todo a partir la aprobación de la LOIEHM.

Sensibilizar a la población sobre corresponsabilidad en el ámbito familiar y el desarrollo de una red de servicios sociales de atención a los cuidados infantiles y de personas dependientes son las líneas preferentes de actuación de las administraciones públicas, recogidas en las diversas normativas en materia de igualdad, y en concreto en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, como se recoge en la situación actual de la Conciliación y la corresponsabilidad.

En esta meta se desarrolla la parte de creación de servicios y sensibilización a la población en general. Las acciones dirigidas a crear servicios de cuidados infantiles y de personas dependientes sigue siendo una línea fundamental. El municipio de Ciudad Real es consciente de las necesidades de servicios de cuidados y propone medidas en este sentido, tanto de cuidados infantiles en diferentes formatos como de cuidados a personas dependientes.

Y otra línea mucho más estratégica, la corresponsabilidad, que ha ido tomando fuerza dentro de las políticas de conciliación, se desarrolla en el plan desde una perspectiva de sensibilización. No sólo en población joven y adulta, sino también en el ámbito profesional del tiempo libre como recursos de conciliación.

Los roles y estereotipos son un lastre heredado de una organización social sexista que perdura en las relaciones entre mujeres y hombres como ya se ha descrito con anterioridad. Así, los cambios de conducta sociales van por detrás del cambio en valores, y la sensibilización tiene que implementar también una línea formativa, que incorpore el desarrollo de las habilidades domésticas y de cuidados sobre todo en la población masculina, de manera que se convierta en una práctica cotidiana. El municipio de Ciudad Real es consciente de esta realidad y aporta medidas formativas sobre corresponsabilidad.

Aunque se desarrolle esta parte estratégica, no se puede olvidar las necesidades prácticas de las mujeres que tienen una carga importante de cuidados a personas dependientes. Esta tarea, además de implicar un trabajo físico, supone una fuerte carga emocional para las personas cuidadoras y por tanto, revierte en su salud. A lo largo del diseño del plan se ha propuesto en las mesas la incorporación de medidas dirigidas al desarrollo de habilidades de protección de la salud para estas personas.

Las mesas de participación ciudadana y de personal técnico han incidido en las necesidades de Ciudad Real en relación al desarrollo de servicios de cuidados infantiles y de personas más dependientes, a tenor de los datos registrados de plazas y servicios, en todos los ámbitos tanto más generales, como de los Servicios Sociales del municipio.

También se han expresado las dificultades que se encuentran en la población del municipio, especialmente la población masculina, para el desarrollo de unas prácticas familiares de corresponsabilidad en la distribución de las cargas domésticas y de cuidados entre mujeres y hombres.

Estas prioridades de las mesas articuladas en las acciones descritas, se organizan en torno a dos objetivos específicos claros en esta meta. Por un lado, se formula un objetivo para “Mejorar la oferta de servicios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el municipio de Ciudad Real”, y por otro “Aumentar la sensibilización de la población adulta y joven en materia de corresponsabilidad.”

5.1. MEJORAR LA OFERTA DE SERVICIOS DE CONCILIACIÓN A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
5.1.1. Programas de escuelas municipales de verano	C. DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDAD, Y PATRONATO MUNICIPAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
5.1.2. Programación de actividades para menores (Campamento municipal y otros)	C. INFANCIA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN				
5.1.3. Campus deportivo de verano y escuelas deportivas municipales	PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES				
5.1.4. Mantener plazas en ludotecas municipales (Centro sociales Larache y la Granja)	C. BIENESTAR SOCIAL				
5.1.5. Servicios de cuidados infantiles con ludotecas, bebetecas y otros servicios, dirigidas a personas participantes en formación para el empleo	IMPEFE				

5.1. MEJORAR LA OFERTA DE SERVICIOS DE CONCILIACIÓN A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
5.1.6. Crear más plazas de apoyo al cuidado de personas mayores dependientes e infancia	C. BIENESTAR SOCIAL				
5.1.7. Crear más plazas de ayuda a domicilio y comida a domicilio	C. BIENESTAR SOCIAL				
5.1.8.. Talleres de autocuidado para la persona cuidadora	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
5.1.9. Poner en disposición dos terrenos para la creación de escuelas infantiles públicas (CAIS).	CONCEJALÍA DE URBANISMO Y PATRIMONIO				
5.1.10. Aumento de becas de comedor escolar	CONCEJALÍA DE BIENESTAR SOCIAL				
5.1.11. Elaborar una guía o folleto de recursos de apoyo a la conciliación con datos actualizados de horarios de apertura y cierre.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				

5.2. AUMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ADULTA Y JOVEN EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
5.2.1. Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigidas a población joven y adulta	C. DE INFANCIA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN Y C. PARTICIPACIÓN CIUDADANA				
5.2.2. Talleres de corresponsabilidad dirigidos a hombres	C. DE IGUALDAD DE GÉNERO				
5.2.3. Formación a monitorado de actividades extraescolares en materia de coeducación y corresponsabilidad	C. DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDAD Y C. DE INFANCIA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN				

4.6.META 6: LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO HABRÁ AUMENTADO EN EL MUNICIPIO

Las políticas de igualdad formulan estrategias de abordaje del maltrato dirigido a las mujeres, como se comentaba en la línea de la sensibilización y de la prevención, en la atención y protección integral de las víctimas y sobre todo, en la coordinación y seguimiento por parte de las entidades e instituciones responsables de acometer la tarea de erradicación de este problema.

Dada la complejidad y extensión que presenta la violencia de género y las repercusiones que tiene no sólo en el hecho político de que nuestra sociedad se enmarcan en un modelo democrático, sino también en la salud de las mujeres que padecen este problema. En los últimos años en España se ha hecho un esfuerzo institucional bastante fuerte para organizar una actuación integral.

Las líneas que se han venido formulando en todos los ámbitos institucionales con responsabilidad en la atención de este tema es una prueba de ello, y así se han establecido protocolos de actuación coordinada en los siguientes organismos: Servicios Sociales, Instituto de la Mujer, Concejalías y Consejerías de mujer o igualdad, Fuerzas de Seguridad del Estado y en último término se ha incorporado el sistema sanitario, sobre todo Atención Primaria y Servicio de Urgencia.

Los protocolos de actuación se elaboran en la red de protección con una función estratégica de detección precoz del maltrato, no sólo para la atención de las víctimas. De manera que se tenga en cuenta la perspectiva de salud pública que presenta este problema, y la atención tan extensa de población que se realiza fundamentalmente desde atención primaria.

El contexto socio-cultural del que parte este plan es de carencia de información y conocimiento sobre el problema de la violencia y el maltrato en el municipio. De esta manera, las medidas que se introducen en este plan recogen las prescripciones de las normativas relacionadas con la sistematización de la información, la formación y sensibilización sobre el tema en todos los grupos sociales, tanto del personal técnico como de la población del municipio. Las medidas son: programas de sensibilización a la población en general a través de varios ámbitos de socialización, y diferentes líneas de actuación; la formación a personal técnico de diversas áreas; la creación de estructuras y redes de coordinación interdisciplinarias para la atención y protección a las víctimas.

Las mesas de trabajo para el diseño del plan, consideran alarmantes los datos de violencia registrados en los últimos años en las generaciones de jóvenes, de manera que proponen medidas para incidir en la sensibilización en centros educativos. Esta acción de prevención de la violencia se recoge expresamente en la meta del plan que desarrolla la educación en todo el ciclo de la vida.

La sensibilización a otros grupos de edad adulta se recoge también en la meta de educación, en el contexto de participación en los Centros de Educación de Personas Adultas y Centros de Mayores a través de la actuación de diversas concejalías.

En concreto en esta meta se recoge la preocupación de las mesas por la falta de conocimiento de este problema por parte del personal municipal, de manera que se desarrolla una medida de formación dirigida al mismo, junto a medidas de registro de las acciones informativas de la Concejalía de Igualdad, de conocimiento sobre la incidencia del maltrato en el municipio, y también de conocimiento y registro de las denuncias y víctimas.

Otra medida que consideran de gran premura en las mesas es la incorporación de la Concejalía de Igualdad a la coordinación en la red o sistema de protección de las mujeres maltratadas, teniendo en cuenta las carencias de información que tienen sobre la realidad en el municipio.

Finalmente, el abordaje de la trata de mujeres y explotación sexual se considera en las mesas un tema importante y delicado. Por un lado, son conscientes de la gran concurrencia del mismo en el municipio, y por otro de los efectos perjudiciales que algunas acciones administrativas pueden generar a las mujeres sometidas a esta situación. Por ello, aprueban únicamente una medida de sensibilización a la población en general en torno a la trata de mujeres y las consecuencias perjudiciales de su explotación sexual. Todas estas acciones se organizan en un solo objetivo específico, como a continuación recogemos en la tabla, y viene a ser “Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en el municipio.

6.1. MEJORAR EL CONOCIMIENTO SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
6.1.1. Estudio sobre la incidencia de la violencia a nivel municipal	CONCEJALÍA DE SEGURIDAD				
6.1.2. Sistematización de los datos de registro de víctimas de violencia denunciada en el municipio	CONCEJALÍA DE SEGURIDAD				

6.1. MEJORAR EL CONOCIMIENTO SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO					
ACCIONES	RESPONSABILIDADES	2011	2012	2013	2014
6.1.3. Registro de la demanda en torno a la violencia de género en el servicio de información y derivación	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
6.1.4. Formación específica sobre violencia de género a personal municipal	CONCEJALÍA PERSONAL Y CONCEJALÍA DE SEGURIDAD				
6.1.5. Incorporación de la Concejalía de Igualdad a los cauces de coordinación establecidos en los protocolos de violencia del municipio	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				
6.1.6. Realización de actos públicos contra la violencia de género	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y C. DE CULTURA				
6.1.7. Campañas de sensibilización dirigidas a población en general en torno a las condiciones actuales de la prostitución y los efectos perjudiciales para la salud e imagen de las mujeres	CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO				

5. ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La implementación de un plan de igualdad implica crear estructuras de coordinación y gestión y al mismo tiempo establecer un sistema de seguimiento y evaluación desde su inicio.

En este caso, las mesas de trabajo creadas para la elaboración, son la base de las estructuras de coordinación, seguimiento y evaluación del Plan. Es decir la mesa técnica y la de participación ciudadana forman parte activa del diseño, la implementación y la evaluación del I Plan de Igualdad Local. Sin embargo, es necesaria la creación de un nuevo órgano, una comisión mixta con representación de la mesa técnica y de la mesa de participación ciudadana que vele por su buen desarrollo.

Soportes, funciones y temporalidad

CONCEJALÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

FUNCIONES:

- Promover y coordinar el desarrollo del Plan
- Facilitar la implicación y coordinación de las áreas municipales
- Gestionar los recursos necesarios para el desarrollo del Plan

Coordinar el proceso de evaluación

COMPOSICIÓN: Técnica de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN: A lo largo de la vigencia del plan

AREAS MUNICIPALES

FUNCIONES:

- Desarrollar las acciones que le correspondan a cada área municipal
- Participar activamente en el seguimiento y evaluación
- Transferir a los responsables de la mesa técnica el trabajo realizado en el marco del Plan

COMPOSICIÓN: Personal técnico de las áreas municipales implicadas en el plan

TEMPORALIZACIÓN: A lo largo de la vigencia del plan

MESA PERSONAL TÉCNICO

FUNCIONES:

- Trabajar por la implicación de todas las áreas municipales en el desarrollo del Plan
- Realizar el seguimiento del desarrollo del Plan
- Elaborar de forma conjunta y con las aportaciones de cada área la Programación Anual
- Analizar las dificultades y elaborar propuestas de mejora

COMPOSICIÓN: Representantes de la diferentes áreas y concejalías

TEMPORALIZACIÓN: Cada cuatro meses

MESA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

FUNCIONES:

- Contribuir a la difusión del Plan
- Aportar información para el seguimiento y evaluación del Plan
- Revisar el cumplimiento del Plan
- Elaborar propuestas, según las necesidades que detecten y en función de los recursos económicos
- Contribuir a difundir entre las entidades ciudadanas el trabajo realizado en el marco del Plan

COMPOSICIÓN: Representantes de asociaciones de mujeres, sindicatos, y organizaciones empresariales

TEMPORALIZACIÓN: Cada seis meses.

COMISIÓN MIXTA:

FUNCIONES:

- Analizar el desarrollo del Plan de forma continua y velar por su cumplimiento
- Intercambiar información y propuesta

COMPOSICIÓN: Coordinación Concejalía de Igualdad, dos representantes de la mesa técnica (Empleo e Infancia y Juventud) y dos representantes de mesa de participación ciudadana (una de carácter colegiado de los sindicatos y otra por elegir).

TEMPORALIZACIÓN: Cada seis meses.

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La evaluación y seguimiento del plan es un elemento indispensable al propio plan, y se debe tener en cuenta desde el primer momento y a lo largo de desarrollo del mismo. No es una etapa que se deba contemplar solamente al final del proceso.

A la hora de diseñar los objetivos y las metas se ha tenido en cuenta que estos sean realistas y medibles. Es decir que los cambios que pretende el plan en la población y en las organizaciones puedan medirse con indicadores significativos que nos permitan emitir un juicio o valor sobre los cambios producidos.

Los propósitos de la evaluación de este plan de igualdad son:

1. Conocer y valorar qué está pasando durante el desarrollo del plan
2. Rendir cuentas y responsabilidades sobre la consecución de objetivos, medidas y funciones llevadas a cabo
3. Mejorar y reajustar el plan. Función de retroalimentación

Para el diseño de la evaluación se tiene que conocer cuáles son las necesidades informativas de las principales personas involucradas en la misma. Es decir, introducir los intereses evaluativos tanto del nivel político, técnico como del movimiento asociativo en las preguntas relevantes de la evaluación.

Al menos, cuando se diseñe la evaluación se debe tener en cuenta los siguientes aspectos, entendiendo la evaluación desde un enfoque comprensivo y sistémico:

Evaluación del desarrollo:

Indicadores de ejecución: ¿Qué se ha hecho?

Indicadores de proceso: ¿Cómo se ha hecho?

Evaluación de los objetivos.

Indicadores de resultados: ¿Qué se ha logrado?

Como propuesta para la organización de la información se puede utilizar una matriz que refleje los indicadores expresados en las preguntas evaluativas y para ello se plantea la Matriz SITSE⁶

En esta matriz la información se organiza en torno a las tres preguntas evaluativas pero también con respecto a los objetivos, las actividades y la gestión del plan

⁶.Rosa Domínguez Aranda y Lorenzo Casellas López. Inédito hasta la fecha

	Objetivos	Actividades	Gestión del Plan
¿Qué se ha hecho?		X	X
¿Qué se ha logrado?	x	X	X
¿Cómo se ha hecho?		X	x

De manera orientativa esta matriz se puede concretar en los siguientes indicadores

Indicadores de resultados: ¿Qué se ha logrado?

- Contribución al objetivo de cada acción
- Efectos sobre las personas/organizaciones
- Iniciativas generadas a partir de las acciones

Indicadores de ejecución: ¿Qué se ha hecho?

- Número de acciones realizadas sobre lo programado
- Número de personas/entidades participantes sobre lo previsto
- Recursos utilizados sobre lo previsto
- Productos generados

Indicadores de proceso: ¿Cómo se ha hecho?

- Presencia de los principios orientadores del Plan en cada acción:
- Elementos facilitadores y obstáculos en el desarrollo de la acción

Para el diseño del seguimiento y la evaluación del plan se debe realizar las siguientes tareas:

- Definición de los indicadores
- Definición de las fuentes de información.
- Diseño de las herramientas necesarias.

Proceso del diseño e implementación de la evaluación: personas implicadas y temporalización.

FASES	PERSONAS IMPLICADAS	TEMPORALIDAD	PRODUCTO
FASE INICIAL			
<p>Diseño del sistema de evaluación y seguimiento (elaboración de indicadores, herramientas y fuentes)</p> <p>Contraste mesa técnica y participación ciudadana</p> <p>Recogida de información sobre indicadores de objetivos</p>	<p>Concejalía de Igualdad de Género</p> <p>Mesa técnica</p> <p>Mesa de participación ciudadana</p>	<p>Una vez esté aprobado el primer plan</p>	<p>Informe línea base</p> <p>Informe del sistema de evaluación y seguimiento</p>
FASE INTERMEDIA			
<p>Elaboración de la programación anual</p> <p>Recogida y análisis de la información (acciones y gestión del plan)</p>	<p>Concejalía de Igualdad de Género</p> <p>Mesa técnica</p> <p>Mesa de participación ciudadana</p>	<p>A lo largo de la vigencia del Plan</p>	<p>Programación anual</p> <p>Informe programa anual</p>
FASE FINAL			
<p>Recogida de información sobre indicadores de objetivos</p> <p>Análisis de la información recogida todos los años con los indicadores de objetivos</p> <p>Entrega de informe de evaluación</p>	<p>Concejalía de Igualdad de Género</p> <p>Mesa técnica</p> <p>Mesa de participación ciudadana</p>	<p>Al final del plan 2011-2014</p>	<p>Informe Final</p>

7. PARTICIPANTES

Comisión Técnica del Ayuntamiento de Ciudad Real y otros organismos:

En total han participado 15 personas representado a las siguientes Concejalías y Organismos:

Concejalía de Igualdad de Género

Concejalía de Bienestar Social

Concejalía de Cultura

Concejalía de Educación y Universidad

Concejalía de Recursos Humanos

Concejalía de Promoción Económica y Turismo

Concejalía de Presidencia, Seguridad y Movilidad, Relaciones Internacionales

Concejalía de Infancia, Juventud, y Cooperación

Concejalía de Consumo y Mercado

Concejalía de Medio Ambiente

Concejalía de Obras y Mantenimiento

Concejalía de Festejos y Tradiciones Populares

Concejalía de Urbanismo y Vivienda

Concejalía de Barrios y Pedanías

Patronato Municipal de Personas Discapacitadas

Y además se ha contado con la colaboración de la técnica de Salud Pública de la Delegación Provincial de Sanidad de Ciudad Real y la técnica de empleo del Centro de la Mujer de Ciudad Real

Comisión de participación ciudadana

En total han formado parte 10 agentes sociales significativas en la realidad social de Ciudad Real:

Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales (ACIME)

Asociación de AMPAS

Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER)

Departamento de la Mujer de CSI.F

Asociación para la Integración y Promoción de la Mujer (AIPM)

Asociación de Mujeres de CCOO FSC-CLM

Área de la Mujer de UGT Unidad Provincial

Federación Local de Asociaciones de Vecinos “Alfonso X el Sabio” (FLAVE)

Asociación de Encajeras la Rosa del Azafrán

Asociación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (AMFAR)