

Acuerdo 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Agenda para la Igualdad de Género 2020
BOCL 24 Julio 2017

La Constitución Española señala en su artículo 9.2, como obligación de los poderes públicos la de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

El artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León reitera el mandato del artículo 9.2 de la Constitución, dirigiéndolo de forma específica a los poderes públicos de Castilla y León. Esta norma asume, a lo largo de su articulado, un fuerte compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la lucha contra la violencia de género. Así, el artículo 14 recoge el derecho a la no discriminación por razón de género, estableciendo que los poderes públicos de Castilla y León «garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género».

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en su artículo 70.1.11.º, atribuye a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género. En el marco de esta competencia, se han realizado importantes avances normativos, como son la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que regula el marco de actuación adecuado en orden a promover la igualdad real de la mujer, y la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, que pretende ser un instrumento efectivo para erradicar la violencia de género.

Al amparo del artículo 20 ter del Reglamento General de la Gerencia de Servicios Sociales en Castilla y León, modificado por el Decreto 34/2014, de 31 de julio, dispone que corresponde a la Dirección General de la Mujer, bajo la superior dirección del Gerente de Servicios Sociales, entre otras, el impulso de la ordenación, planificación, la programación y la adopción de medidas que faciliten la promoción y apoyo de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad y favorezcan la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al trabajo, la cultura, la educación y, en general, en cualquier ámbito de las actividades sociales, prestando el asesoramiento e información necesarios. Asimismo, le corresponde el apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género y personas de ellas dependientes.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha venido aprobando y ejecutando planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, como instrumentos que permiten diseñar el camino a seguir en la consecución de estos objetivos, el último de los cuales ha sido el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.

La presente Agenda para la Igualdad de Género 2020, surge del proceso de evaluación intermedia, previsto en el propio Plan, en el año 2016. Dicho proceso de revisión dio respuesta a un doble objetivo: por un lado, proceder al ajuste de las políticas de igualdad de mujeres y hombres a los cambios socioeconómicos y normativos, teniendo en cuenta los resultados alcanzados en los años de implantación del Plan y, por otro, alinear las políticas en esta materia al Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019, aprobado por la Unión Europea como marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles (europeo, nacional, regional y local) y como forma de reafirmar el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020.

Como consecuencia de esta labor de evaluación y de las propuestas de mejora plasmadas en el informe de evaluación intermedia realizado a tal efecto, surge la Agenda para la Igualdad de Género 2020 constituyéndose como el marco de intervención y planificación de las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Junta de Castilla y León, absorbiendo y en definitiva mejorando las medidas previstas en el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.

De esta manera la Agenda se constituye en una herramienta de seguimiento y consulta de las actuaciones que la Administración Autonómica va a desarrollar en el periodo 2017-2020, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género en Castilla y León, dando cumplimiento a lo establecido en la citada Ley 1/2003, artículos 3 y 4 y en el artículo 42 de la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.

El proceso de elaboración de la Agenda ha tenido un marcado carácter participativo, contado con una importante participación, no solo de todas las Consejerías a través de sus responsables de igualdad, sino también de todas las administraciones y entidades que integran el Consejo Regional de la Mujer.

La financiación de la Agenda para la Igualdad de Género 2020 tiene el respaldo presupuestario en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma. Su presupuesto será la suma de los importes consignados para cada actuación durante los años 2017 a 2020. El presupuesto previsto

para el desarrollo de la Agenda para la Igualdad de Género 2020 por las nueve consejerías, en las seis áreas estratégicas, asciende a más de 120.000.000 €.

El artículo 16.j) de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, atribuye a la Junta de Castilla y León la aprobación de programas, planes y directrices vinculantes para todos los órganos de la Administración de la Comunidad.

Esta estrategia ha sido dada a conocer a la Comisión Delegada para Asuntos Económicos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 51/2015, de 30 de julio, por el que se crea y regula la Comisión Delegada para Asuntos Económicos.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 20 de julio de 2017, adopta el siguiente

ACUERDO

Aprobar la Agenda para la Igualdad de Género 2020, cuyo texto íntegro se incorpora como Anexo del presente acuerdo.

ANEXO

: AGENDA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020

INTRODUCCIÓN

La presente «Agenda para la Igualdad de Género 2020» constituye el marco de intervención de la Junta de Castilla y León y la planificación de sus políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo la plasmación de su compromiso con la ciudadanía en esta materia para los próximos años.

La Agenda surge de un proceso de revisión y valoración iniciado a raíz de los tres años de vigencia del «Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018». Dicho proceso, previsto en el Plan mencionado, se desarrolló con una doble finalidad: por un lado, proceder al ajuste de las políticas de igualdad de mujeres y hombres a los cambios socioeconómicos y normativos, teniendo en cuenta los resultados alcanzados en los años de implantación del Plan y, por otro, alinear las políticas en esta materia al «Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019», aprobado por la Unión Europea como marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles (europeo, nacional, regional y local) y como forma de reafirmar el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020.

Las cinco áreas prioritarias en las que se centra el Compromiso Estratégico son:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.
- Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.
- Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

«La Agenda para la Igualdad de Género 2020» se estructura en tres apartados que se corresponden con:

- El contexto en el que se encuadra la Agenda, tanto en lo que se refiere a la normativa que marca las directrices que constituyen el fundamento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como en lo referido a la situación de la mujer en distintos ámbitos sociales, económicos y políticos de Castilla y León.
- El proceso y contenido de la Agenda, que constituye su núcleo central, en el que se recoge el proceso de elaboración de la misma y las seis Áreas de intervención identificadas como prioritarias en la valoración realizada de los tres años de ejecución del «Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018» y que se alinean con las directrices de la normativa vigente. Para cada Área se señalan los objetivos a alcanzar y las actuaciones necesarias para su consecución propuestas por las consejerías con competencias en las diferentes materias abordadas, con su planificación temporal.
- El modelo de gestión para la implementación y desarrollo coordinado, por los diferentes agentes implicados, de las actuaciones contempladas en la Agenda, determinando, asimismo, el sistema de seguimiento y evaluación.

MARCO NORMATIVO

El principio de igualdad y no discriminación nace muy ligado a la protección internacional de los derechos humanos. Así, el referente fundamental en

el ámbito internacional se encuentra en la Carta de las Naciones Unidas (1945), cuyo articulado posee valor de legislación internacional positiva al ser un tratado, y por lo tanto un documento vinculante. Otros hitos fundamentales en esta materia son las Conferencias Internacionales de las Mujeres que se han venido celebrando a partir del año 1975.

El punto de partida de las políticas de género actuales lo marca la IV Conferencia celebrada en Beijing en 1995, en cuya plataforma, acordada por las naciones participantes y refrendada por la ONU en 2015 por medio de la Comunicación Beijing +20, se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las políticas de igualdad, hasta entonces, centradas en las mujeres, hacia políticas que integren la perspectiva de género en todas las actuaciones de los poderes públicos, en todos los niveles y en todas las fases de la planificación. Este reconocimiento ha supuesto la adopción de una estrategia basada en un enfoque dual que combina la transversalidad o *mainstreaming* de género y las políticas específicas dirigidas a las mujeres.

En el año 2015, se aprueba por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas el documento «Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible» de trascendental importancia, que contiene 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible y 169 metas que buscan erradicar la pobreza, combatir las desigualdades, promover la prosperidad, y proteger el medio ambiente en un plazo hasta el año 2030. Este documento señala que la realización de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es crucial para el progreso en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y dedica un objetivo específico, el Objetivo 5, con medidas propias para conseguir este fin.

En el ámbito comunitario la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho y constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), recogido en sus diferentes Tratados y Carta de los Derechos Fundamentales.

El Tratado de Ámsterdam de 1999 recoge las recomendaciones de la Plataforma de Beijing introduciéndolas en el Derecho de la Unión Europea y adopta la estrategia de la transversalidad de género. El Tratado de Lisboa de 2009 refuerza sus competencias en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación. Desde su aprobación, los diferentes Estados miembros de la UE han ido incorporando la normativa emanada de dichos Tratados a su propia legislación.

El Consejo de Europa, con fecha 11 de mayo de 2011 firmó un Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica, suscrito por 13 países, entre ellos España. Se trata del primer instrumento legalmente vinculante en el mundo que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes. El convenio define y criminaliza varias formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzoso, la mutilación genital, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres.

En mayo de 2011, el Consejo de la UE, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

En el ámbito estatal, los mayores avances legislativos a favor de la igualdad de género y en contra de la violencia que se ejerce hacia las mujeres lo constituyen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la violencia de género.

Por último, en el ámbito autonómico, la última reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, regula el derecho a la no discriminación por razón de género y exige a los poderes públicos autonómicos la garantía de la transversalidad de género en todas sus políticas. A partir de esta reforma, «la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género» (artículo (70.1. 11^a) es competencia exclusiva del Gobierno autonómico.

o En el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado importantes avances normativos como la Ley 1/2003, de 3 de marzo (1) , de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad real de las mujeres, contemplando los aspectos de promoción de la igualdad de oportunidades.

El Plan Autonómico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013-2018), se conforma como el instrumento de planificación estratégica en la materia, dando continuidad a los cuatro planes anteriores que se han ido desarrollando año tras año, avanzando con ello en la posición de la mujer en Castilla y León.

Asimismo se han potenciado las medidas de igualdad de género en el sector agrario de la Comunidad con la aprobación mediante Acuerdo de Junta de 25 de agosto de 2016, de las Directrices para la promoción de la mujer en el sector agrario de la comunidad de Castilla y León.

Para que la transversalidad del principio de igualdad de género esté presente en la totalidad de las actuaciones de las Administraciones Públicas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León determina la

obligatoriedad de evaluar el impacto de género de las leyes y demás disposiciones normativas y administrativas, dando así un paso más en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

o Por otra parte, en cuanto al ámbito de la lucha contra la Violencia de Género, la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León se aprobó con la intención de ser un instrumento efectivo para erradicar este tipo de violencia, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a las víctimas.

Mediante Acuerdo de Junta de 10 de septiembre de 2015, se aprobaron las Directrices de funcionamiento de Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género «Objetivo Violencia Cero», estableciendo las claves del modelo de gestión que fundamenta la lucha contra la violencia social.

SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO DE CASTILLA Y LEÓN

Una vez señalado el marco normativo que regula las políticas de igualdad, indicar que en el anexo II de la presente Agenda se contempla un diagnóstico de la mujer en Castilla y León en 2015 para contextualizar las áreas de actuación y los objetivos recogidos en esta Agenda. No obstante, es importante destacar también la evolución experimentada en diferentes sectores en cuanto a la igualdad de género.

La población de Castilla y León a fecha 1 de enero de 2016 era de 2.447.519 habitantes, de los cuáles 1.206.775 eran hombres (49,31%) y 1.240.744 mujeres (50,69%).

Un aspecto a destacar de la Comunidad Autónoma es la tendencia general al envejecimiento de la población, lo que se puede observar en el hecho de que el 24,45% de las personas tienen más de 64 años. De esa población mayor, el 56,20% corresponde a mujeres y el 43,79% a hombres, lo que supone una importante diferencia de 12,4 puntos porcentuales.

El medio rural tiene un gran peso en la localización de la población de Castilla y León, ya que 1.196.099 personas (el 48,87% de la población) viven en municipios de menos de 20.000 habitantes, siendo el porcentaje de las mujeres de un 48,36% y el de los hombres de un 51,64%.

Estos datos demuestran la importancia de seguir prestando especial atención al ámbito rural promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para lograr el asentamiento de la población.

En cuanto a las magnitudes básicas del mercado de trabajo, los datos aportados para 2016 por la Encuesta de Población Activa, muestran que la tasa de actividad de los varones se sitúa en el 61,05% y la de las mujeres en el 49,09%, las tasas de empleo son del 52,95% y del 40,90% respectivamente. Estos datos muestran que el mercado laboral de Castilla y León se encamina hacia la paridad de sexos si bien existiendo todavía algunas desigualdades.

Durante el año 2016 se registró un descenso de 12.566 parados (13,47%) y de 10.944 paradas.

Respecto a la inactividad lo más destacable es que la principal causa en los hombres es la jubilación, mientras que en las mujeres son las obligaciones personales o familiares.

Existen diferencias entre los hombres y mujeres en Castilla y León en cuanto a los sectores económicos en los que trabajan. Así, del total de hombres asalariados, el 4,6% trabajaban en la agricultura, el 29,6% en la industria, el 9,1% en la construcción y el 56,7% en los servicios. Frente a estas cifras, las mujeres asalariadas se distribuían según los siguientes porcentajes: el 1,6% eran asalariadas en la agricultura, el 9,0% en la industria, el 0,7% en la construcción y el 88,7% en los servicios.

Por ramas de actividad, los hombres son mayoritarios, con amplias diferencias en la agricultura, industrias extractivas y manufactureras, construcción e información y comunicaciones, mientras que las mujeres concentran su actividad en actividades administrativas y servicios auxiliares, administración pública, educación, sanidad y servicios sociales y actividades artísticas, recreativas, de entretenimiento y actividades relacionadas con el hogar.

Respecto a las desigualdades existentes en las condiciones de trabajo es de destacar la importante parcialidad de las mujeres respecto a los hombres, situándose en 2015 el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial en el 26,2% y el de los hombres en el 6,2%.

En el ámbito de la salud, existen numerosos estudios que evidencian las diferencias en la morbilidad de hombres y mujeres así como las desigualdades en el acceso a los recursos sanitarios. En Castilla y León esto se ve aumentado sobre todo en el ámbito rural debido a la dispersión geográfica, destacando además que las mujeres padecen más procesos crónicos que afectan negativamente a su calidad de vida, siendo éstas, mayoritariamente, las proveedoras de cuidados de salud (entre otros) en las familias, lo que también favorece su sobrecarga física y psicológica.

En materia de violencia de género, lamentablemente en nuestra sociedad seguimos asistiendo a situaciones de maltrato. En Castilla y León, en el año 2016, 6 mujeres fueron asesinadas por violencia machista y las denuncias presentadas por violencia de género superaron las 3.500.

Preocupa la sensibilización y concienciación de los jóvenes en materia de igualdad y en prevención de la violencia de género ya que casi el 30% de las adolescentes reconoce haber sufrido un control abusivo por parte de sus parejas.

En definitiva, aunque se podrían apreciar avances en determinados ámbitos es necesario seguir apostando por un mejor posicionamiento de la mujer en la vida económica, social y política y avanzar hacia la erradicación de la violencia de género.

PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA AGENDA

La decisión de elaborar esta «Agenda para la Igualdad de Género 2020 » parte de la valoración realizada del «Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018», al haber transcurrido tres años desde su implantación y desarrollo, con la finalidad de ajustar las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres a los cambios producidos en la sociedad castellano leonesa en estos años, teniendo en cuenta las prioridades señaladas en el Compromiso Estratégico de la UE y los resultados, enseñanzas y experiencias acumuladas en el periodo de ejecución del Plan mencionado.

El proceso se ha desarrollado con la participación de los responsables de igualdad de las Consejerías del Gobierno Autonómico y de diferentes entidades y asociaciones integrantes del Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León y ha seguido las siguientes fases:

1. Fase 1. Valoración intermedia del «Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género de Castilla y León 2013-2018».

La valoración del Plan se realizó con una doble finalidad: dar cuenta de lo que se había realizado y sus resultados y, darse cuenta de cómo se había realizado para valorar la influencia del proceso en los resultados. Por tanto, los ejes de investigación fueron:

- El grado de realización de las medidas y actuaciones y las características de las mismas. En este eje se realizó un análisis cuantitativo de las medidas y actuaciones realizadas y del porcentaje de logro de los objetivos contemplados en el Plan.
- La valoración de la gestión del Plan. Para este eje se analizó cualitativamente el proceso de implementación del plan en los años de su ejecución para identificar sus fortalezas y debilidades, teniendo en cuenta aspectos como el ajuste al marco normativo y programático, la adecuación de lo planificado a las necesidades de la población destinataria, el grado de compromiso e implicación de los/as agentes, el grado de difusión del plan, etc.
- La identificación de las áreas de mejora para que sirvieran de base en la elaboración de la Agenda.

La investigación se realizó a partir de:

- o Los datos aportados, a través de un cuestionario, por el personal responsable de igualdad de cada Consejería, sobre el grado de realización de las actuaciones programadas y sus opiniones sobre el proceso de gestión del plan.
- o Las opiniones de las entidades participantes en el Consejo Regional de la Mujer, recabadas a través de otro cuestionario, en el que se solicitaba información sobre el grado de conocimiento del Plan, el papel que habían jugado en la difusión del mismo y las propuestas de mejora relacionadas con su papel en actuaciones futuras relacionadas con la planificación y ejecución de las políticas de igualdad.
- o Un análisis documental de la información procedente de:

- Los informes anuales de seguimiento de la ejecución del Plan de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- Las memorias remitidas anualmente por las diferentes Consejerías en las que se recoge una valoración de las actuaciones más destacadas realizadas en el año.
- Documentos de la Unión Europea y planes de igualdad de diferentes ámbitos de la administración.

2. Fase 2. Elaboración de la «Agenda para la Igualdad de mujeres y hombres».

A partir del análisis de la situación de la mujer en el contexto socioeconómico de Castilla y León las conclusiones y propuestas de mejora recogidas en la valoración intermedia realizada y de las directrices contenidas en el «Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019», se han determinado las seis áreas de intervención prioritarias a contemplar en la Agenda:

1. Política Institucional
2. Empresa, Empleo y Tecnología
3. Medio rural
4. Educación y Juventud
5. Salud y Políticas Sociales

6. Violencia de género

1. Una vez determinadas las áreas de intervención y los objetivos generales y específicos a alcanzar en cada una de ellas, cada responsable de igualdad de cada Consejería ha recabado las actuaciones a realizar en los años de vigencia de la Agenda, así como el calendario para su realización.

2. El anteproyecto de la Agenda para la Igualdad de Género 2020 se presentó el 7 de marzo de 2017 al Consejo Regional de la Mujer para la aportación de nuevas propuestas o alegaciones por parte de las entidades que se integran en el mismo.

Hasta el día 31 de marzo se realizaron distintas aportaciones por miembros integrantes del Consejo Regional de la Mujer.

Posteriormente, de conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con carácter previo a la elaboración de los proyectos o anteproyectos de ley o de reglamento, se sustancia consulta pública para recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma.

3. Considerando que la Agenda para la Igualdad de Género 2020 es una iniciativa pública de interés para el conjunto de la sociedad, se abrió un foro de participación para que pudiera ser debatida y completada con las opiniones de la ciudadanía castellana y leonesa en el Espacio de participación de la Junta de Castilla y León, en el Modelo de Gobierno Abierto, hasta el 24 de marzo de 2017.

Una vez valoradas por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Dirección General de la Mujer, e incorporadas, en su caso, estas alegaciones en el texto de la Agenda, se remite ésta a los responsables de igualdad de las Consejerías para que cada Consejería en el ámbito de sus competencias proceda a la valoración económica y temporalización de las actuaciones de su competencia incluidas en la Agenda.

3. Posteriormente, se ha remitido el texto para audiencia de las Consejerías, y se ha recabado el informe de la Dirección General de Presupuestos y Estadística, y resto de trámites preceptivos.

PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores conforman las orientaciones que guiarán el desarrollo de las actuaciones contempladas en esta «Agenda para la Igualdad de Género 2020», dándole coherencia interna. Dichos principios son:

Enfoque de género. Es el principio fundamental que guiará todas sus actuaciones. Implica aplicar la perspectiva de género como marco de interpretación de las actividades que se realicen. La operatividad de este principio supone tener en cuenta que las decisiones que se adopten y las acciones que se emprendan, cuando tienen como destinatarias a las personas, no son neutras, sino que tienen un impacto diferencial en las mujeres y los hombres cuando se parte de situaciones de desigualdad de género. La comprensión de esta desigualdad, la identificación de sus manifestaciones y la adopción de medidas para avanzar en su desaparición deben de guiar la actuación de los diferentes agentes implicados en la implementación de esta «Agenda para la Igualdad de Género 2020».

Transversalidad de la perspectiva de género. Supone el cumplimiento de los mandatos normativos en cuanto a que el principio de igualdad de mujeres y hombres debe de integrarse en todas las políticas autonómicas y a todos los niveles, desde la planificación hasta la ejecución, el seguimiento y la evaluación. La operatividad de este principio comporta la implicación de todos los organismos de la Administración Autonómica en la aplicación de este principio.

Cooperación y corresponsabilidad institucional. La implementación y desarrollo de los contenidos de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020» necesita de la cooperación y corresponsabilidad interinstitucional. El logro de la igualdad de mujeres y hombres es responsabilidad de toda la Administración Autonómica y no sólo de la Consejería que tiene las competencias en esta materia.

Participación. La participación colaborativa es un requisito imprescindible para garantizar la responsabilidad compartida de los diferentes agentes que intervienen en la ejecución y evaluación de esta Agenda.

Asimismo, la sociedad y sus diferentes componentes (asociaciones, entidades, organizaciones...) deben ser copartícipes del desarrollo de las actuaciones recogidas en esta Agenda contribuyendo a un cambio social que permita la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Transparencia. Este principio supone que la información sobre la ejecución y evaluación de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020» debe de fluir entre los diferentes agentes implicados, siendo una condición fundamental para que los principios de cooperación y participación sean reales y eficaces.

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DE LA AGENDA

La «Agenda para la Igualdad de mujeres y hombres» tiene una estructura en árbol que parte de la definición de seis áreas estratégicas de intervención para los próximos años que se han determinado a partir de la valoración del «Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018» en sus tres años de vigencia, de las recomendaciones del «Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019» de la Comisión Europea y del diagnóstico de las principales desigualdades detectadas entre mujeres y hombres en la comunidad castellano y leonesa.

Cada una de las áreas de intervención se concreta en un objetivo general, que marca la meta que se quiere alcanzar y varios objetivos específicos que concretan el general. A partir de dichos objetivos específicos, cada consejería ha señalado las actuaciones que, dentro de sus competencias, va a realizar para contribuir a la consecución del objetivo marcado.

Imagen

La Agenda para la Igualdad de Género 2020 cuenta con 6 áreas prioritarias desarrolladas a través de una serie de objetivos generales, y específicos que se implementan a través de 201 actuaciones concretas.

En función de la estructura descrita, se señalan los contenidos de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020» para cada una de las Áreas.

El Área 1 de Política Institucional desarrolla actuaciones dirigidas a profundizar en la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos, procedimientos, planificación y programas de la Junta de Castilla y León. Se desarrolla a través de siete objetivos específicos y 30 actuaciones que profundizan en la consecución de un sistema de coordinación que favorezca la transversalidad de género en la actividad de las diferentes Consejerías y otras administraciones.

El Área 2 de EMPRESA, EMPLEO Y TECNOLOGÍA se desarrolla a través de dos objetivos generales, nueve objetivos específicos y 40 actuaciones para favorecer el acceso al empleo y la promoción laboral en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y para apoyar las iniciativas empresariales que lo fomenten. Asimismo, incluye actuaciones para facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías para aumentar su participación en la utilización y creación tecnológica con el fin de contribuir a la reducción de sesgos de género en su uso y a la disminución de la brecha digital.

El Área 3 de MEDIO RURAL tiene como objetivo de esta área es mejorar, a través de seis objetivos específicos y 19 actuaciones, el acceso de las mujeres del medio rural a los recursos (económicos, tecnológicos, sociales, participativos y de formación) con el fin de favorecer la permanencia en su entorno en igualdad de oportunidades y como elemento clave en el asentamiento de la población para lo cual contempla.

El Área 4 de EDUCACIÓN Y JUVENTUD tiene como objetivo general favorecer la ruptura de roles y estereotipos impulsando la transversalización del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito y la comunidad educativa, prestando especial atención a la población joven, para lo cual establece seis objetivos específicos y 35 actuaciones, incidiendo especialmente en la formación y sensibilización de la comunidad educativa.

El Área 5 de SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES pretende impulsar la integración de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de las políticas sanitarias y sociales para dar respuesta a las necesidades derivadas de las desigualdades y las diferencias de mujeres y hombres, para ello cuenta con cuatro objetivos específicos y 33 actuaciones, incluyendo la formación en materia de igualdad de género a profesionales sanitarios y sociales y prestando especial atención a las mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad

El Área 6 de VIOLENCIA DE GÉNERO tiene como objetivo a través de cuatro objetivos específicos y 44 actuaciones, avanzar en la erradicación de la violencia de género mediante la sensibilización, prevención y atención integral a las víctimas de violencia de género a través de un trabajo en red de todos los profesionales implicados, garantizando así, una atención integral, inmediata e individualizada a las víctimas de violencia de género, así como su integración social.

RECURSOS ECONÓMICOS PREVISTOS

El presupuesto previsto para el desarrollo de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020» por las nueve consejerías, en las seis áreas estratégicas, asciende a más de 120.000.000,00€, presentándose a continuación un cuadro donde se desglosan las cuantías por áreas estratégicas para todo el periodo de ejecución 2017-2020.

ÁREAS	TOTAL AGENDA 2017-2020
ÁREA 1. POLÍTICA INSTITUCIONAL	376.982,00 €
ÁREA 2. EMPRESA, EMPLEO Y TECNOLOGÍA	44.196.210,00 €
ÁREA 3. MEDIO RURAL	50.666.613,00€
ÁREA 4. EDUCACIÓN Y JUVENTUD	3.773.848,00€
ÁREA 5. SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES	7.574.854,00€
ÁREA 6. VIOLENCIA DE GÉNERO	13.923.391,00€
TOTAL	120.511.898,00€

MODELO DE GESTIÓN

La garantía de la puesta en marcha de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020» y su eficaz desarrollo dependen de la planificación de los procesos de trabajos necesarios para su implementación y cumplimiento.

El establecimiento de un modelo de gestión permite adoptar una estrategia concreta de implementación de la Agenda que facilitará el cumplimiento de los objetivos planteados y permitirá la obtención de información sobre los obstáculos y dificultades que pueden aparecer a lo largo de su

desarrollo. A partir de ahí, se podrán proponer áreas de mejora y proceder a los reajustes que sean necesarios.

El modelo de gestión se basa en los siguientes elementos clave:

1. El marco de intervención.
2. Las estructuras para la implementación de la Agenda.
3. El sistema de coordinación.
4. El sistema de implementación, seguimiento y evaluación.

1. EL MARCO DE INTERVENCIÓN

Hace referencia al contexto que hay que tener en cuenta en el desarrollo de las actuaciones de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020».

Dicho contexto se concreta en:

- El marco normativo de referencia en materia de igualdad, ya mencionado en este documento y, fundamentalmente: el «Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019», aprobado por la Unión Europea; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que se definen una serie de conceptos que es necesario tener claros para orientar las actuaciones adecuadamente y alinearlas con la legislación existente (discriminación directa, indirecta, transversalidad, etc.); la Ley 1/2003, de 3 de marzo (2), de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la violencia de género y la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.
- Los principios rectores de esta Agenda, recogidos en un apartado anterior y que suponen las claves para guiar las intervenciones.

2. LAS ESTRUCTURAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA

La «Agenda para la Igualdad de Género 2020» contiene la planificación estratégica de las políticas públicas en esta materia para los próximos años y siguiendo la normativa vigente compromete a todas las estructuras del Gobierno y la Administración Autonómica.

Una de las claves para el éxito de su implantación y desarrollo es, pues, la participación colaborativa de los diferentes agentes implicados más directamente en el desarrollo de sus actuaciones. Para ello se requieren unas estructuras que garanticen su carácter integral, para asegurar que se promueve la incorporación del enfoque transversal de género en todos los ámbitos.

Dichas estructuras se concretan en:

- La Comisión de Secretarios Generales, que actuará como órgano colegiado de coordinación interdepartamental de las políticas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades a propuesta de la consejería competente en la materia. A esta Comisión le corresponderá la aprobación de la planificación anual.
- La Comisión técnica de seguimiento y evaluación, compuesta por las personas responsables en materia de igualdad de mujeres y hombres de las diferentes consejerías designadas por los Secretarios Generales de cada Consejería.

Esta Comisión es la responsable técnica de gestionar la información e impulsar la puesta en marcha, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020», estando entre sus funciones:

- o Proponer la programación anual de las actuaciones a desarrollar en función de la temporalización marcada para cada una de ellas, para elevarla a su aprobación por la Comisión de Secretarios Generales.
- o Recabar la información correspondiente en el ámbito de su consejería para realizar el informe de ejecución anual y el informe de evaluación al finalizar la vigencia de la Agenda para su elevación a la aprobación de la Comisión de Secretarios Generales.
- o Informar e implicar a sus respectivas consejerías de los contenidos de la Agenda y del desarrollo de sus actuaciones conforme se vayan implementando.

- La Consejería competente en materia de igualdad, a través del órgano directivo competente, es el organismo promotor e impulsor del desarrollo de la Agenda, compartiendo, en el esquema establecido de transversalidad de género, la corresponsabilidad y participación en la ejecución de la misma con el

conjunto de las consejerías. Entre sus funciones están:

- o Coordinar y dinamizar la puesta en marcha de la Agenda.
- o Coordinar la programación anual de las actuaciones a desarrollar en función de la temporalización señalada.
- o Convocar las reuniones de la Comisión técnica de seguimiento y evaluación y redactar las actas.
- o Recoger anualmente la información de las diferentes consejerías del desarrollo de sus actuaciones para realizar el informe de seguimiento.
- o Recoger las propuestas de mejora realizadas por las demás consejerías e incorporarlas a la Agenda.
- o Elaborar el informe de evaluación al finalizar la vigencia de la Agenda.

- El Observatorio de la Comunidad de Castilla y León, a través de la Sección Género, y el Consejo Regional de la Mujer son órganos de participación, colaboración y apoyo en la implementación, seguimiento y evaluación de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020».

3. EL SISTEMA DE COORDINACIÓN

El sistema de coordinación de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020», que se señala a continuación, se realizará a impulso de las personas responsables de igualdad de las consejerías, bajo la dirección de la Consejería competente en materia de igualdad, a través del órgano directivo competente, y dando participación a los órganos de coordinación que existen en la Comunidad en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género.

Así, anualmente se programarán por cada consejería, las actuaciones que serán ejecutadas a lo largo del año, que constarán, junto con los indicadores de realización, en un documento anual de programación.

Al finalizar cada año, se enviará por las distintas consejerías a la consejería competente en materia de igualdad, la herramienta de recogida de información que se remita, junto con una breve memoria, sobre el grado de ejecución de las actuaciones de su competencia, los datos de los indicadores de realización, las dificultades y obstáculos encontrados y las propuestas de mejora.

Esta información será la base de la realización por la Consejería competente en materia de igualdad, a través del órgano directivo competente, del informe de seguimiento anual. Dicho informe se elevará para la aprobación de la Comisión de Secretarios Generales.

Al finalizar la vigencia de la Agenda, la Consejería competente en materia de igualdad elaborará el informe de evaluación final con la información recabada anualmente. Dicho informe se elevará para la aprobación de la Comisión de Secretarios Generales.

La Comisión técnica de seguimiento y evaluación, se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario y extraordinariamente cuando se considere conveniente.

4. EL SISTEMA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1. Implementación

«La Agenda para la Igualdad de Género 2020» es el plan estratégico que concreta las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Castilla León para los próximos años. Es un plan ambicioso en cuanto a sus contenidos y a la cantidad de agentes que intervienen, por lo que su implementación requiere de una planificación temporal de las actividades que se van a realizar a lo largo de sus años de vigencia.

La responsabilidad sobre cada una de las actuaciones también está delimitada en el contenido de la Agenda, recogiendo la consejería competente de su puesta en marcha y desarrollo.

Junto a las actuaciones que son propias de cada consejería, es necesario tener en cuenta las gestiones destinadas al procedimiento de coordinación, explicitado en el apartado anterior, para posibilitar una ejecución óptima de los contenidos de la Agenda. Dicha coordinación la llevará a cabo la Consejería competente en materia de igualdad que constituye el instrumento fundamental para articular el proceso, siendo la que lo acompaña, apoya y tutela.

4.2. Seguimiento

El diseño de un adecuado sistema de seguimiento permite el análisis de los avances conseguidos y el aprendizaje sobre lo realizado y cómo se ha hecho. El seguimiento se plantea como un procedimiento de verificación de lo realizado con respecto a lo que se ha programado anualmente y permite realizar ajustes en función de la experiencia acumulada. Por lo tanto, su función es de reflexión y visibilización del trabajo realizado para obtener información que facilite la identificación de los elementos que favorecen la ejecución de las actuaciones de la Agenda y de aquellos aspectos que son susceptibles de mejora, facilitando la toma de decisiones sobre su desarrollo.

En resumen, el seguimiento proporciona información sobre:

- Lo que se hace y cómo.
- El grado de cumplimiento de las actuaciones.
- Las fortalezas y debilidades del desarrollo de las actuaciones y de los procedimientos de trabajo.

Junto al conocimiento del grado de cumplimiento de los contenidos de la Agenda y de la eficacia del modelo de gestión, el seguimiento tiene, también, como objetivo el de informar a los diferentes agentes implicados de su desarrollo y facilitar la evaluación final.

El proceso metodológico para la realización del seguimiento comprenderá los siguientes pasos:

- Recogida de información de los indicadores de realización que acompañan a cada una de las actuaciones que contiene la Agenda para las diferentes Áreas. Ello se llevará a cabo por medio de una herramienta que permita el registro de los datos, de forma homogénea por parte de las diferentes consejerías implicadas, a medida que se van produciendo para asegurar su disponibilidad y fiabilidad. El procedimiento debe de ser consensuado con los agentes implicados para que tengan conocimiento de lo que se va a hacer, los momentos en los que se va a requerir la información, la herramienta que se va a utilizar y el tipo de información que se debe recoger en paralelo a la ejecución de las actuaciones de la Agenda.
- Análisis de la información recopilada por parte de las estructuras implicadas.
- Realización de un informe de seguimiento anual con la información obtenida de las diferentes consejerías por parte de la Consejería competente en materia de igualdad.

Además de los indicadores de realización que figuran en los contenidos de la Agenda y que informan sobre lo realizado, se utilizarán indicadores de proceso con los que obtener información sobre las fortalezas y debilidades de los procedimientos que se están llevando a cabo para el desarrollo del plan.

4.3. Evaluación

La evaluación de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020» tiene como objetivo medir los resultados que su ejecución ha tenido en la transversalización del principio de igualdad en la gestión de las políticas pública y los avances en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las áreas en las que se ha intervenido durante sus años de vigencia.

Supone, pues, una fase fundamental para, además de conocer los resultados de las actuaciones, reflexionar y aprender sobre lo realizado de cara a orientar futuras acciones en materia de igualdad. Por ello, debe concebirse no solo como una medición final del proceso, sino como un punto de partida para la toma de decisiones.

La evaluación proporcionará información global de los efectos que se han producido con la implantación de la Agenda y de las carencias que todavía pueden existir, analizando:

- Las realizaciones alcanzadas en cada una de las áreas en las que se ha intervenido y el modelo de gestión utilizado para su desarrollo y ejecución.
- El grado de cumplimiento de los objetivos y los avances conseguidos en la igualdad de género.
- Las mejoras y líneas de actuación futuras en esta materia.

La metodología para realizar la evaluación consistirá en:

- Diseño del plan de trabajo para estructurar la recogida de la información, tanto cuantitativa como cualitativa, referida al cumplimiento de las medidas, los objetivos, los contenidos de la Agenda y su proceso de ejecución.
- Organización y análisis, desde el marco interpretativo de la perspectiva de género, de la información recopilada ex profeso para la evaluación y que complementará la de los informes de seguimiento anuales.
- Elaboración del informe de evaluación en el que, además de la descripción del planteamiento metodológico, se dará cuenta de los logros alcanzados junto con las propuestas de mejora y los factores de éxito que deben tenerse en cuenta para nuevas planificaciones.

El proceso de la evaluación debe concebirse como un proceso participativo en el que intervengan los agentes implicados en el desarrollo y ejecución de la «Agenda para la Igualdad de Género 2020» a lo largo de los años de su vigencia. La Consejería competente en materia de igualdad, en su papel de órgano impulsor de las políticas en esta materia, jugará el papel protagonista contando con la colaboración de la Comisión técnica de seguimiento y evaluación.

La Consejería competente en materia de igualdad será la encargada de diseñar y establecer el sistema de evaluación definiendo las necesidades de

información en base a los indicadores establecidos. Asimismo, será la que analice la información resultante y propicie la reflexión y debate en la Comisión de Seguimiento y Evaluación sobre los resultados alcanzados y la identificación de nuevas propuestas y áreas de mejora.

Las personas responsables de igualdad de las diferentes consejerías participarán en el sistema de evaluación en la parte que les corresponda recogiendo la información de su competencia para dar cuenta de sus resultados y de los aspectos cualitativos que consideren relevantes.

El Consejo Regional de la Mujer participará del proceso de evaluación aportando información sobre su participación en el desarrollo y difusión de la Agenda y siendo informado de los resultados de dicho proceso.

La realización de la evaluación tendrá en cuenta qué se ha hecho y cómo se ha hecho, es decir, poniendo la mirada tanto en los resultados como en el proceso, identificando los recursos y procedimientos puestos en marcha para la implantación y desarrollo de la Agenda, es decir, evaluando su modelo de gestión.

ANEXO I

ANEXO I

ÁREA 1: POLÍTICA INSTITUCIONAL			
OBJETIVO GENERAL 1:	Profundizar en la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos, procedimientos, planificación y programas de la Junta de Castilla y León.		
	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Integrar la perspectiva de género en los planes y programas estratégicos de las Consejerías.	Introducción de la perspectiva de género como materia transversal en las actuaciones de los planes estratégicos y programas existentes en las diferentes Consejerías	Todas las Consejerías	<ul style="list-style-type: none"> N.º de planes y programas en los que se ha transversalizado la perspectiva de género. % Sobre el total de planes y programas.
	Asesoramiento a los distintos órganos de la Administración Autonómica y otras Instituciones en materia de perspectiva de género en planes y normativa.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de demandas de asesoramiento. Nº y tipo de organismos asesorados.
	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Profundizar en un sistema de coordinación que favorezca la transversalidad de género en la actividad de las diferentes Consejerías y otras administraciones	Creación de un Comité de igualdad formado por las personas responsables de igualdad de cada Consejería para coordinar e impulsar la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de todas las Consejerías.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º de reuniones del Comité. Actas de las reuniones.
	Aumento de la colaboración y coordinación con las entidades locales para el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º de reuniones de coordinación con entidades locales. N.º de entidades con las que se ha colaborado y tipo de colaboración.
	Fomento del intercambio de experiencias con otros organismos participando en seminarios, jornadas y cursos dirigido a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.	Educación	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de seminarios, jornadas y cursos en lo que se ha participado con otros organismos. N.º y tipo de organismos con los que se han intercambiado experiencias.

ÁREA 1: POLÍTICA INSTITUCIONAL			
OBJETIVO GENERAL 1:	Profundizar en la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos, procedimientos, planificación y programas de la Junta de Castilla y León.		
	Poner a disposición del Consejo Regional de la Mujer las memorias anuales de los diferentes órganos implicados en la ejecución de los Planes para su revisión y análisis.	Familia e I.O	N.º y tipo de memorias puesto a disposición del Consejo. N.º y tipo de órganos que han enviado la memoria/N.º de órganos implicados en la ejecución de planes.
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3: Avanzar progresivamente en la integración del principio de igualdad en los procedimientos administrativos (utilización de un lenguaje inclusivo, sistematización de la recogida de información desagregada por sexo, realización de informes de impacto de género, inclusión de cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas, subvenciones y convenios).	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
	Utilización de un lenguaje inclusivo en la normativa, en la documentación y en la comunicación interna y externa de las consejerías	Todas las Consejerías	• N.º de normas, documentos y comunicaciones de nueva creación en los que se utiliza un lenguaje inclusivo por consejería.
	Generalización del proceso de recogida sistemática de datos desagregados por sexo en las consejerías, estableciendo anualmente los ámbitos, programas, etc. en los que se va a efectuar dicha sistematización.	Todas las Consejerías	• N.º y tipo de ámbitos y programas por consejería en los que se ha sistematizado la recogida de datos desagregados por sexo.
	Introducción de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados por las consejerías	Todas las Consejerías	• N.º y tipo de cláusulas introducidas en los contratos, convenios, subvenciones y premios por cada consejería/N.º de contratos, convenios, subvenciones y premios convocados por cada una.

ÁREA 1: POLÍTICA INSTITUCIONAL			
OBJETIVO GENERAL 1:	Profundizar en la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos, procedimientos, planificación y programas de la Junta de Castilla y León.		
	Fomento de la inclusión de materias de igualdad en los programas de las convocatorias de los distintos procesos selectivos para el acceso a la Administración	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º de temas de igualdad incluidos en los diferentes programas de los procesos selectivos/N.º total de temas. % de procesos selectivos en los que se han incluido temas de igualdad.
	Propuesta a la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León de introducción de las modificaciones oportunas en sus registros para que se pueda obtener información desagregada por sexo de los cargos electos en las diferentes Corporaciones Locales de Castilla y León	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de contactos con la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León para realizar la propuesta. Nº registros modificados N.º de mujeres y hombres cargos electos de las Corporaciones Locales.
	Asesoramiento a los distintos órganos de la Administración Autonómica en la elaboración de los informes de impacto de género.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º de consultas y órganos a los que se ha asesorado para la elaboración de informes de impacto de género. N.º y tipo de normas y planes para los que se ha asesorado.
	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4: Capacitar al personal de las diferentes Consejerías para la integración del principio de igualdad de género en sus tareas.	Programación de cursos en materia de igualdad y políticas de género dentro del Plan de Formación de la Administración Autonómica.	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos programados dentro del Plan de Formación. N.º de participantes por sexo.
	Incorporación de módulos específicos de enfoque de género y su transversalización en acciones formativas dirigidas a empleados/as públicos/as.	Presidencia Familia e IO	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de acciones formativas en las que se han incluido módulos específicos.

ÁREA 1: POLÍTICA INSTITUCIONAL		
OBJETIVO GENERAL 1:	Profundizar en la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos, procedimientos, planificación y programas de la Junta de Castilla y León.	
	Programación de formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública	<p>Presidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de cursos programados sobre instrumentos y herramientas para la transversalidad de género. N.º de participantes por sexo.
	Inclusión de indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.	<p>Presidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de indicadores incluidos en las solicitudes de cursos de formación y en la adjudicación.
	Introducción en los cursos sobre el Fondo Social Europeo y sobre el FEDER, de un módulo sobre igualdad de oportunidades en la aplicación de los mismos.	<p>Economía y Hacienda</p> <ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de cursos en los que se ha incluido un módulo sobre igualdad. % sobre el total de cursos.
	Refuerzo de la formación en igualdad a las personas responsables de igualdad de cada consejería.	<p>Familia e I.O</p> <ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de cursos recibidos por las personas responsables de igualdad de las consejerías. % de responsables mujeres y hombres participantes sobre el total de responsables.
	Impulso de cursos monográficos anuales de prevención de riesgos laborales dirigidos a los empleados públicos que prestan servicios en sectores de actividad donde la presencia de mujeres es mayoritaria, así como en aquellos masculinizados, al objeto de analizar en estos últimos la ergonomía desde una perspectiva de género.	<p>Presidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos dirigidos a sectores feminizados y masculinizados realizados. N.º de participantes por sexo.
	Formación específica a responsables en las Direcciones Generales y de servicios clave de la Gerencia Regional de Salud, para conseguir la incorporación del enfoque de género en todas las políticas y su impacto.	<p>Sanidad</p> <ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de cursos específicos impartidos. N.º de responsables de Direcciones Generales y de Servicios Clave participantes por sexo.

	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5: Garantizar que en la comunicación institucional se visibiliza el compromiso con la igualdad de género y aparece una imagen de las mujeres libre de estereotipos y sesgos de género	Divulgación a través del portal EUCyL de la Junta, de las iniciativas y las actuaciones de las instituciones europeas relacionadas con la igualdad de oportunidades	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de iniciativas y actuaciones divulgadas.
	Difusión de buenas prácticas, proyectos o actuaciones, en materia de igualdad de género a través del Boletín Informativo de la ECLAP	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de buenas prácticas, proyectos o actuaciones en materia de igualdad de género incluidas en el Boletín informativo de la ECLAP. N.º de Boletines en los que se incluyen estas acciones/Nº total de Boletines
	Revisión de los diferentes soportes de comunicación institucional antes de su publicación (comunicados, notas de prensa, noticias, etc.), página web, para comprobar que no contienen estereotipos ni sesgos de género y que utilizan un lenguaje inclusivo	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de soportes de comunicación institucional revisados antes de su publicación.
	Revisión de los contenidos de la página web para verificar que utiliza un lenguaje inclusivo y que no incluyen imágenes estereotipadas o con sesgos de género.	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de contenidos revisados. N.º de correcciones realizadas.
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6: Impulsar la participación, la corresponsabilidad y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
	Promoción de una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos de selección de personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, con especial incidencia en sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría)	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º de mujeres y hombres por cada uno de los diferentes órganos de selección de personal. N.º de mujeres y hombres en la presidencia y secretaria/Total de presidencias y secretarías.
	Promoción de la representación equilibrada entre hombres y mujeres en las Mesas de Negociación, Comisiones Técnicas, Grupos de trabajo derivados de órganos negociadores y demás órganos colegiados	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º de mujeres y hombres en los diferentes órganos negociadores y colegiados.
	Participación del movimiento asociativo de la discapacidad en los órganos colegiados de igualdad: Observatorio de género y del Consejo Regional de Mujer.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de asociaciones presentes en los órganos colegiados de igualdad.

	Apoyo al tejido asociativo de mujeres con especial incidencia en asociaciones que promuevan, favorezcan, impulsen y faciliten el empoderamiento y la participación de las mujeres en los espacios políticos, consultivos, y decisorios, así como en los diferentes espacios sociales.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de actividades de apoyo a las asociaciones de mujeres. N.º y tipo de asociaciones de mujeres implicadas/N.º de asociaciones de mujeres.
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.7: Promocionar, fortalecer y desarrollar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
	<p>Profundización en la realización del diagnóstico para un mejor conocimiento de la situación actual. Las conclusiones servirán como trabajos previos a la elaboración del Plan de Igualdad para los/as empleados/as públicos/as en la Junta de Castilla y León</p> <p>Elaboración, negociación y aprobación del I Plan de Igualdad para los/as empleados/as públicos/as en la Junta de Castilla y León.</p>	<p>Presidencia</p> <p>Presidencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> Documento-informe del diagnóstico. N.º de reuniones de negociación del Plan. Actas de las reuniones. Acuerdo de aprobación del Plan.

ÁREA 2: EMPRESA, EMPLEO Y TECNOLOGÍA			
OBJETIVO GENERAL 2.1:	Favorecer el acceso al empleo y la promoción laboral en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y apoyar las iniciativas empresariales que lo fomenten.		
	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.1: Integrar la perspectiva de género en el ámbito laboral y promover la realización de actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito empresarial.	Revisión de los convenios colectivos para verificar que no existen cláusulas discriminatorias por razón de sexo.	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de convenios revisados/N.º total de convenios
	Apoyo a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, mediante la comprobación de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación a las que están obligadas todas las empresas. Así, desde la inspección laboral se comprobará: <ul style="list-style-type: none"> - Control de Medidas y Planes de Igualdad. - Comprobación de Requerimientos y Medidas y Planes de Igualdad. - Seguimiento y Ejecución de Medidas y Planes de Igualdad. 	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> N.º de inspecciones realizadas en materia de igualdad. N.º y tipo de requerimientos realizados/N.º total de inspecciones. N.º de sanciones impuestas.
	Organización de jornadas sobre buenas prácticas empresariales en materia de igualdad de género	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> N.º de jornadas organizadas. N.º y tipo de entidades participantes. N.º de participantes por sexo.
	Realización de una campaña de la inspección de trabajo para evitar la desigualdad salarial, el acoso por razón de sexo y otras prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de actividades realizadas en la campaña. N.º de empresas participantes/destinatarias en la campaña.
	Colaboración con los agentes económicos y sociales para fomentar la implantación de acciones para la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y contra la violencia de género en el ámbito empresarial y de la negociación colectiva.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de colaboraciones establecidas. N.º y tipo de agentes sociales participantes.

ÁREA 2: EMPRESA, EMPLEO Y TECNOLOGÍA			
OBJETIVO GENERAL 2.1:	Favorecer el acceso al empleo y la promoción laboral en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y apoyar las iniciativas empresariales que lo fomenten.		
	Incorporación de un módulo de igualdad de oportunidades en todas las acciones formativas que conforman los itinerarios individualizados de inserción laboral llevados a cabo por entidades colaboradoras.	Familia e I.O.	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de acciones formativas que incorporan un módulo de igualdad/N.º total de acciones formativas. N.º de entidades colaboradoras que incorporan módulos de igualdad/N.º total de entidades colaboradoras.
	Promover la creación de un Acuerdo Regional Tripartito entre la parte empresarial, sindical y Administración en el que se especifiquen las directrices y contenidos en materia de igualdad que deben tener los convenios colectivos de Castilla y León, así como los Planes de Igualdad de las empresas de nuestra Comunidad Autónoma.	Familia e I.O.	<ul style="list-style-type: none"> Documento del acuerdo en el que vienen especificadas las directrices y contenidos de los convenios y Planes de igualdad en materia de igualdad. Actas de las reuniones donde se recojan los acuerdos en esta materia.
	Oferta de un servicio de asesoramiento a empresas y entidades para la implantación de medidas de igualdad, incluidas las de conciliación y corresponsabilidad en la gestión de sus recursos humanos	Familia e I.O.	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de asesoramientos realizados. N.º de empresa y entidades asesoradas.
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.2:	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
Reconocer y visibilizar a las empresas que en el ámbito castellano y leonés destaquen por su compromiso e implicación con la igualdad de género.	Registro y análisis de los planes de igualdad suscritos anualmente en Castilla y León.	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> N.º de planes de igualdad registrados. N.º de planes de igualdad analizados/Total de planes registrados.

ÁREA 2: EMPRESA, EMPLEO Y TECNOLOGÍA			
OBJETIVO GENERAL 2.1:	Favorecer el acceso al empleo y la promoción laboral en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y apoyar las iniciativas empresariales que lo fomenten.		
	Reconocimiento a aquellas empresas que implanten acciones de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y acrediten un compromiso con la igualdad en el ámbito laboral.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de acciones de reconocimiento realizadas. • N.º de empresas reconocidas.
	Inclusión en la convocatoria de los premios de calidad ambiental Fuentes Claras dirigidos a empresas, la valoración de acciones que favorezcan el acceso al empleo en condiciones de igualdad de género.	Fomento y Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de criterio de valoración adoptado • N.º de acciones presentadas en las candidaturas dirigidas a favorecer el acceso al empleo en condiciones de igualdad de género

Imagen

	Inclusión de criterios de acción positiva a favor de las mujeres en la selección de las personas beneficiarias de las ayudas convocadas por la Consejería de Agricultura y Ganadería dirigidas a fomentar la participación por primera vez en regímenes de calidad.	Agricultura y Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de criterios incluidos en las ayudas convocadas. N.º de personas presentadas por sexo. N.º de personas beneficiarias por sexo.
	Convocatoria de subvenciones dirigidas a PYMES para fomentar el ascenso profesional de las mujeres en Castilla y León.	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> N.º de subvenciones convocadas. N.º de PYMES subvencionadas.
	Inclusión en los pliegos de los contratos de gestión de servicios públicos de transporte de viajeros por carretera de Castilla y León, medidas para favorecer la igualdad de género en el ámbito del transporte.	Fomento y Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de medidas incluida en los pliegos. Número de pliegos del ámbito del transporte que incluyen medidas/N.º total de pliegos del transporte.
	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.5: Promover políticas de capacitación e inserción laboral de mujeres.	Inclusión de acciones positivas a favor de las mujeres en los criterios para la selección de las personas destinatarias de los cursos de incorporación a la actividad agraria	Agricultura y Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de acciones positivas incluidas en los criterios de selección. N.º de solicitantes por sexo. N.º de cursos y participantes por sexo.
	Valoración positiva de la creación de empleo femenino en los proyectos productivos que reciban financiación de los Grupos de Acción Local.	Agricultura y Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> N.º de proyectos con creación empleo femenino financiados/ N.º de proyectos financiados. N.º de empleos femeninos creados/N.º de empleos creados.

	Consideración como criterio prioritario de selección en las ayudas convocadas por la Consejería de Agricultura y Ganadería dirigidas a las inversiones en la industria agroalimentaria, los proyectos empresariales con compromiso de empleo femenino.	Agricultura y Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de proyectos con compromiso de empleo femenino presentados. • N.º de proyectos con compromiso de empleo femenino financiados/ N.º total de proyectos. • N.º de empleos femeninos creados/N.º de empleos femeninos comprometidos.
	Ponderación positiva en los criterios de valoración de las líneas de subvenciones de la contratación, en su caso, de mujeres.	Economía y Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de ponderación. • N.º de convocatorias de subvenciones que contemplan la ponderación positiva/N.º de convocatorias de subvenciones. • N.º de proyectos con contratación de mujeres presentados. • N.º de proyectos con contratación de mujeres subvencionados/N.º de proyectos subvencionados.
	Fomento del empleo por cuenta ajena y autoempleo de mujeres paradas de larga duración y mayores de 45 años.	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de actividades de fomento del empleo y el autoempleo realizadas. • N.º de mujeres paradas de larga duración y mayores de 45 años participantes/ que han encontrado empleo por cuenta ajena y autoempleo

	Programas de atención a mujeres con necesidades especiales dirigidas a su precapacitación e inserción laboral.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de programa realizados. • N.º de mujeres participantes. • N.º de mujeres insertadas laboralmente.
	Seguimiento de las actuaciones del Plan Autonómico de Inserción Sociolaboral para fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas más vulnerables 2016/2020 para verificar su impacto positivo en la igualdad de género.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de mujeres y hombres participantes en las diferentes actividades. • N.º de mujeres y hombres que se han insertado laboralmente.
	Fomento de programas de formación y empleo llevados a cabo por entidades privadas sin ánimo de lucro y empresas de inserción que desarrollan actuaciones orientadas al empleo con integración de la perspectiva de género.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de actividades realizadas para fomentar la integración de la perspectiva de género en los programas de formación de entidades sin ánimo de lucro y empresa de inserción. • N.º de entidades y empresas participantes.
	Colaboración con las organizaciones sociales que desarrollan actuaciones para fomentar la integración laboral de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de colaboraciones realizadas con organizaciones sociales. • N.º de organizaciones participantes.

	Contemplar medidas dirigidas a promover la contratación a tiempo completo de las mujeres, mediante el establecimiento de líneas de fomento de la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de medidas adoptadas para promover la contratación a tiempo completo de mujeres. N.º de contratos a tiempo parcial de mujeres convertidos en contratos a tiempo completo.
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.6: Incentivar la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad.	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
	Fomento de la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa en colaboración con los agentes económicos y sociales	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de actividades realizadas para fomentar la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad. N.º de empresas y de agentes económicos y sociales participantes.
	Realización, de manera coordinada con los agentes sindicales y empresariales, de una campaña de sensibilización sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial a favor de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de actividades de la campaña de sensibilización. N.º de empresas y agentes sindicales y empresariales participantes.
	Subvencionar a empresas y entidades para impulsar la implantación de planes y medidas de igualdad, en el ámbito laboral y en la gestión de sus recursos humanos.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de asesoramientos realizados. N.º y tipo de empresas y entidades asesoradas.
	Mantenimiento de "Conciliar es Facilísimo": Herramienta en la página web dirigida a sensibilizar a padres, madres y menores sobre la corresponsabilidad en las tareas del hogar	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º de visitas en la página a la herramienta.

Imagen

	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.2: Aumentar la participación de las mujeres en la formación, investigación, producción tecnológica y el desarrollo sostenible	Ponderación positiva en las líneas de subvenciones a la I+D+i con participación de mujeres en el proyecto subvencionable	Economía y Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de ponderación • N.º y tipo de convocatorias de subvenciones que contemplan la ponderación positiva/N.º total de convocatorias. • N.º de proyectos con participación de mujeres presentados. • N.º de proyectos con participación de mujeres subvencionados/N.º de proyectos subvencionados.
	Desarrollo de programas que incentiven el interés de las niñas y jóvenes en las ramas tecnológicas de estudio, y la visibilización de las aportaciones de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de programas realizados. • N.º de participantes por sexo y edad.
	Promoción de acciones formativas para el acercamiento de las personas mayores a las TIC desde la comprensión de toda su potencialidad en el mantenimiento de la comunicación y creación de redes sociales, teniendo en cuenta la participación equilibrada de mujeres y hombres.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de acciones formativas realizadas. • N.º de participantes por tipo de acción y sexo.
	Potenciación de la adquisición por parte de las mujeres de habilidades TIC orientadas a la capacitación, formación, reciclaje laboral y búsqueda de empleo, a realizar en los espacios CyL Digital, entre mujeres de 18-65 años.	Fomento y Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y % de mujeres usuarias de los espacios CyL Digital • N.º de mujeres asistentes a actividades dirigidas a la adquisición de habilidades TIC, (entre 18 a 65 años), desarrolladas en los espacios CyL Digital

	Introducción en las líneas de convocatoria anual de proyectos de investigación temas relacionados con la igualdad y la violencia de género.	Sanidad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de temas relacionados con la igualdad de género introducidos en la convocatoria de proyectos de investigación. • N.º de proyectos de investigación relacionados con estas materias presentados. • N.º de proyectos de investigación que contemplan estos temas subvencionados • N.º total de proyectos subvencionados.
	Incorporación de la perspectiva de género en los criterios de evaluación para la concesión de proyectos de investigación, contemplando la evaluación del impacto de género en los mismos.	Sanidad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de criterios de evaluación con perspectiva de género incorporados. • N.º de proyectos que contemplan la evaluación del impacto de género.

	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.3: Apoyar las ideas y proyectos de emprendimiento relacionadas con las TIC promocionadas por mujeres.	Ponderación positiva en las líneas relacionadas con las TIC con participación de mujeres en el proyecto subvencionable	Economía y Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de ponderación • N.º y tipo de convocatorias de subvenciones que contemplan la ponderación positiva/N.º total de convocatorias. • N.º de proyectos con participación de mujeres presentados. • N.º de proyectos con participación de mujeres subvencionados/N.º de proyectos subvencionados.

ÁREA 3: MEDIO RURAL			
OBJETIVO GENERAL 3:	Mejorar el acceso de las mujeres del medio rural a los recursos (económicos, tecnológicos, sociales, participativos) para favorecer la permanencia en su entorno en igualdad de oportunidades y como elemento clave en el asentamiento de la población.		
	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1: Favorecer la visibilidad de las mujeres rurales promocionando su acceso a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones.	Consideración como criterio prioritario de selección en las ayudas convocadas por la Consejería de Agricultura y Ganadería, la titularidad compartida de la explotación agraria	Agricultura y Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de convocatoria de ayudas en los que la titularidad o cotitularidad de mujeres figura como criterio prioritario/ N.º total de convocatorias de ayuda. • N.º de solicitudes presentadas por explotaciones con titularidad o cotitularidad de mujeres. • N.º de ayudas concedidas a proyectos de explotaciones con titularidad o cotitularidad de mujeres/N.º total de ayudas.
	Organización de acciones formativas sobre técnicas de gestión de las explotaciones agrarias que incluyan la promoción de la titularidad compartida	Agricultura y Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de acciones formativas que incluyen la promoción de la titularidad compartida. • N.º de participantes por sexo.
	Creación de mecanismos de difusión de la información sobre acceso a la titularidad compartida dirigidos a las mujeres del medio rural	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de mecanismos de difusión de la información creados. • N.º de mujeres a las que ha llegado la información.

ÁREA 3: MEDIO RURAL			
OBJETIVO GENERAL 3:	Mejorar el acceso de las mujeres del medio rural a los recursos (económicos, tecnológicos, sociales, participativos) para favorecer la permanencia en su entorno en igualdad de oportunidades y como elemento clave en el asentamiento de la población.		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2: Diseñar acciones de asesoramiento y formación sobre los distintos sectores económicos y de producción.	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
	Inclusión de criterios de acción positiva a favor de las mujeres en la selección de profesionales del sector agrario a quienes van destinadas las actividades formativas que se organicen sobre la actividad agraria	Agricultura y Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de acciones positivas incluidas. N.º de mujeres y hombres solicitantes. N.º de mujeres y hombres profesionales seleccionados para las acciones formativas.
	Formación on-line en materia de comercio que favorezca la adquisición de conocimientos de las mujeres para la promoción de sus negocios.	Economía y Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos. N.º de personas solicitantes por sexo. N.º de mujeres y hombres participantes.
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3: Apoyar el autoempleo y el emprendimiento femenino en el medio rural.	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
	Inclusión de criterios de acción positiva a favor de las mujeres en la adjudicación directa de los aprovechamientos sometidos a ordenación común (pastos)	Agricultura y Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de acciones positivas incluidas. N.º de mujeres adjudicatarias de aprovechamientos/ N.º total de personas adjudicatarias.
	Inclusión de criterios de acción positiva a favor de las mujeres en la selección de las personas beneficiarias de las ayudas convocadas por la Consejería de Agricultura y Ganadería dirigidas a fomentar la incorporación a la actividad agraria	Agricultura y Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de acciones positivas incluidas. N.º de mujeres y hombres solicitantes de las ayudas N.º de personas beneficiarias por sexo.

Imagen

Imagen

ÁREA 3: MEDIO RURAL			
OBJETIVO GENERAL 3:	Mejorar el acceso de las mujeres del medio rural a los recursos (económicos, tecnológicos, sociales, participativos) para favorecer la permanencia en su entorno en igualdad de oportunidades y como elemento clave en el asentamiento de la población.		
	Atención a niños y niñas de 0 a 3 años en centros infantiles en pequeños municipios del medio rural.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º niños/as atendidos desagregados por sexo
	Promoción de grupos de apoyo a cuidadoras y cuidadores del medio rural trabajando la corresponsabilidad.	Sanidad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de actividades de promoción de grupos de apoyo. • N.º de grupos de apoyo creados. • N.º de participantes por sexo.

ÁREA 4: EDUCACIÓN Y JUVENTUD			
OBJETIVO GENERAL 4:	Favorecer la ruptura de roles y estereotipos impulsando la transversalización del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito y la comunidad educativa, prestando especial atención a la población joven.		
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1: Desarrollar actuaciones de prevención y sensibilización en materia de igualdad de género.	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
	Realización de una campaña contra la violencia, la xenofobia y la intolerancia en el deporte "Juego limpio en el deporte de Castilla y León", fomentando valores y actitudes que previenen y sensibilizan en materia de igualdad de género.	Cultura y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de actividades de la campaña. • N.º y tipo de disciplina de las entidades deportivas participantes. • N.º de participantes por sexo.
	Incorporar novedades editoriales anualmente en el Centro de Documentación de la Mujer, ubicado en la Biblioteca de Palencia	Cultura y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de novedades editoriales incorporadas anualmente
	Realizar charlas relacionadas con la igualdad de género en el Centro de Documentación de la Mujer, ubicado en la Biblioteca de Palencia	Cultura y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> • N.º charlas relacionadas con la igualdad de género • N.º asistentes a las charlas desagregados por sexo
	Centrar el interés sobre alguna escritora y lecturas dentro de los clubes de lectura de las bibliotecas públicas de Castilla y León	Cultura y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> • N.º lecturas y actos relacionados con escritoras o igualdad de género en los clubes de lectura
Promoción de iniciativas que fomenten la educación en igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos de la Comunidad de Castilla y León: concursos, jornadas etc.	Educación y Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de iniciativas de fomento de la igualdad realizadas. • N.º de centros educativos participantes. • N.º de participantes por sexo en las actividades realizadas. 	

Imagen

ÁREA 4: EDUCACIÓN Y JUVENTUD			
OBJETIVO GENERAL 4:	Favorecer la ruptura de roles y estereotipos impulsando la transversalización del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito y la comunidad educativa, prestando especial atención a la población joven.		
	Colaboración con el movimiento asociativo para el fomento de la sensibilización en igualdad de los hombres, especialmente los más jóvenes, y profundizar en la educación en igualdad de los hombres y los modelos de masculinidad actuales.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de colaboraciones y actividades de sensibilización realizadas. • N.º de asociaciones participantes. • N.º de participantes en las actividades por sexo.
	Reconocimiento y visibilización de ejemplos de mujeres que promuevan la igualdad y sirvan de modelo para las nuevas generaciones.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de reconocimiento y visibilización realizados. • N.º de mujeres reconocidas y visibilizadas.
	Desarrollo de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género desde las asociaciones vinculadas a las personas con discapacidad	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de acciones de sensibilización realizadas. • N.º de asociaciones participantes. • N.º de participantes en las actividades por sexo.
	Impulsar los canales de colaboración existentes con todas las Universidades de Castilla y León	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de colaboraciones realizadas. • N.º de Universidades con las que se ha colaborado/N.º de Universidades de Castilla y León.

ÁREA 4: EDUCACIÓN Y JUVENTUD			
OBJETIVO GENERAL 4:	Favorecer la ruptura de roles y estereotipos impulsando la transversalización del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito y la comunidad educativa, prestando especial atención a la población joven.		
	Creación de un grupo de trabajo entre la Consejería de Educación, Consejería de Sanidad y la Consejería de Familia para la realización de acciones conjuntas en la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género en el sistema educativo.	Sanidad, Educación y Familia e IO	<ul style="list-style-type: none"> N.º de reuniones del grupo de trabajo. Actas de las reuniones.
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2: Formar a la comunidad educativa en contenidos de igualdad de género.	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
	Formación del profesorado de los centros integrados de formación profesional agraria en contenidos de igualdad de género.	Agricultura y Ganadería y Familia e IO	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones formativas en materia de igualdad realizadas. N.º de participantes por sexo.
	Formación del profesorado de todos los niveles educativos en materia de igualdad de género a través de los CFIES	Educación y Familia	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de formación realizada N.º de destinatarios por sexo y nivel educativo.
	Desarrollo de talleres formativos en materia de igualdad de género, dirigidos al alumnado dentro del horario escolar.	Educación	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de talleres formativos realizados. N.º de participantes por sexo y nivel educativo.
	Formación específica a las personas responsables de igualdad en centros educativos en materia de igualdad y para la elaboración de los Planes de Igualdad de los centros.	Educación	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones formativas realizadas. N.º de responsables de igualdad participantes por sexo /N.º total de responsables.

ÁREA 4: EDUCACIÓN Y JUVENTUD			
OBJETIVO GENERAL 4:	Favorecer la ruptura de roles y estereotipos impulsando la transversalización del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito y la comunidad educativa, prestando especial atención a la población joven.		
	Formación a las personas orientadoras de los centros educativos en igualdad de género.	Educación	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de acciones formativas realizadas. N.º de personas orientadoras participantes por sexo
	Fomentar la formación en igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Comunidad Universitaria	Educación y Familia e IO	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de actividades de formación en igualdad de género realizadas. N.º de participantes desagregados por sexo y estamento (profesorado, alumnado, personal no docente) N.º de Universidades participantes /N.º de Universidades de Castilla y León.
	Desarrollo de un Encuentro Anual de Docentes de carácter formativo y de intercambio de experiencias que aborda los enfoques transversales	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asistentes desagregados por sexo
	Convocatoria en centros educativos para el desarrollo de proyectos de Educación para el desarrollo y la Ciudadanía Global en el que se valora específicamente la inclusión del enfoque de género	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros participantes/Nº total de centros Nº de proyectos de Educación para el desarrollo y la Ciudadanía Global en los que se valora específicamente la inclusión del enfoque de género/ Nº total de proyectos de Educación para el desarrollo y la Ciudadanía Global

Imagen

	Fomento de la presencia de las mujeres en los cursos de formación deportiva.	Cultura y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> N.º de participantes por sexo en los cursos de formación deportiva.
	Fomentar la participación femenina en el Programa de Deporte en Edad Escolar: Juegos Escolares y Campeonatos Regionales de Edad.	Cultura y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> N.º de equipos femeninos participantes en el Programa/N.º total de equipos participantes. N.º de mujeres participantes en el Programa / N.º total de personas participantes
	Desarrollo de actuaciones de promoción de la igualdad en el ámbito del deporte a través de la formación en igualdad de género del personal técnico y monitores/as deportivos.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones formativas realizadas. N.º de persona formadas por sexo.
	Realización de talleres de sensibilización, información y prevención en materia de igualdad y contra la violencia de género en todos los campamentos de la Campaña Red Activa.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de talleres realizados. N.º de participantes por sexo. N.º de campamentos en los que se han realizado talleres/N.º total de campamentos.
	Implementación del programa de voluntariado Jóvenes Solidarios desde la perspectiva de género	Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> Nº participantes desagregados por sexo
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.6: Promover la igualdad de género en la población joven a través de las asociaciones juveniles.	Colaboración con las asociaciones juveniles y deportivas en la realización de actuaciones de sensibilización y formación sobre Igualdad y prevención de la violencia de género dirigidas a los jóvenes.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de colaboraciones realizadas. N.º de asociaciones juveniles participantes.
	Sensibilización sobre igualdad en las asociaciones juveniles en colaboración con el Consejo de la Juventud de Castilla y León.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de actividades de sensibilización realizadas. N.º de participantes por sexo. N.º de asociaciones juveniles participantes.

Imagen

Imagen

ÁREA 5: SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES			
OBJETIVO GENERAL 5:	Impulsar la integración de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de las políticas sanitarias y sociales para dar respuesta a las necesidades derivadas de las desigualdades y las diferencias de mujeres y hombres.		
	Incorporación del enfoque de género en programas de atención a cuidadoras y cuidadores familiares de personas dependientes	Sanidad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de programas en los que se ha integrado el enfoque de género. • N.º de participantes por sexo.
	Desarrollo de actividades con grupos de madres y padres en materia de embarazo, lactancia y la crianza desde la perspectiva de la corresponsabilidad en los cuidados y el reparto de tareas.	Sanidad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de actividades con grupos de madres y padres. • N.º de participantes por sexo.
	Promoción del protagonismo de los padres y madres en la toma de decisiones, así como evitar la medicalización innecesaria en el marco de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna.	Sanidad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de actividades de promoción del protagonismo en la toma de decisiones. • N.º y tipo de Actuaciones dirigidas a evitar la medicalización innecesaria
	Desarrollo de actividades en atención primaria con grupos de hombres con síntomas psicósomáticos relacionados con los roles de género.	Sanidad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de actividades realizadas. • N.º de grupos formados. • N.º de hombres participantes.
	Desarrollo de actividades con las asociaciones de mujeres rurales en temas de salud y género y violencia de género promovidas desde los centros de salud	Sanidad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de actividades realizadas. • N.º de asociaciones participantes. • N.º de centros de salud que realizan actividades/N.º total de centros de salud. • N.º de participantes por sexo.

	ACTUACIONES	CONSEJERÍA RESPONSABLE	INDICADORES REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2: Integrar la perspectiva de género en las políticas sociales y sanitarias	Impulso de la perspectiva de género en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> N.º de estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género realizados.
	Incorporación de la variable de género en los estudios sectoriales o específicos, así como en los estudios becados a realizar en las Unidades de Seguridad y Salud laboral y en el Centro de Seguridad y Salud Laboral	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de estudios que tienen incorporada la perspectiva de género. N.º de estudios con integración de la perspectiva de género por centro impulsor.
	Asesoramiento en materia de perspectiva de género en los distintos programas específicos de las políticas sociales que desarrolla la Cº de Familia e Igualdad de oportunidades.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de asesoramientos realizados. N.º de programas específicos que incorporan la perspectiva de género/N.º total de programas.
	Formación para fomentar la igualdad de género, dirigida a menores usuarios/as de los sistemas de protección a la Infancia y de atención de jóvenes infractores.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de acciones formativas realizadas. N.º de participantes por sexo.
	Promoción de la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en las acciones de prevención de la dependencia dirigidas a las personas mayores en su proceso de envejecimiento.	Familia e I.O	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de actividades de promoción de la participación igualitaria realizadas. N.º de mujeres y hombres mayores participantes en las actividades.

Imagen
Imagen

ANEXO II

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2015

1.- DATOS DE POBLACIÓN

La población oficial de Castilla y León según los últimos datos oficiales del Padrón a fecha de 1 de enero de 2015, es de 2.472.052 habitantes, de los cuáles 1.219.616 son hombres (49,3%) y 1.252.436 son mujeres (50,7%).

En términos anuales, respecto a 1 de octubre de 2014, en Castilla y León, la población disminuye en un 0,91 %

Un dato a destacar en nuestra Comunidad Autónoma es la tendencia general en ambos sexos al envejecimiento, de forma que más del 24% de la población tiene 65 y más años.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Revisión del Padrón Municipal".

2.- ÁMBITO RURAL

De conformidad con el Informe del CES 2015, por lo que se refiere a la situación en Castilla y León, es la Comunidad Autónoma más extensa del

territorio español. El medio rural tiene un gran peso en la estructura de la población general de la Comunidad ya que el 48% de la población vive en municipios de menos de 20.000 habitantes y un 98% de los municipios tienen menos de 5.000 habitantes.

Respecto a los municipios de <2.000 hab. la población asciende en el año 2015 a 506.325 habitantes.

La densidad de población muy baja en la mayor parte del territorio, con un valor medio de -26 hab/km²- frente al nacional -92 hab/km²-.

El 50,7% de la población son mujeres de las cuales el 48,4% viene en el medio rural

La mitad de la población se concentra en el 0,6% de los municipios y el 75% en el 6,1%; en términos de superficie, en el 75% de los 94.245 km² de la Comunidad residen solamente un 18% de sus habitantes.

El decrecimiento demográfico y la consiguiente reducción de la demanda, tiene como consecuencia la disminución de la oferta disponible de equipamientos y servicios de titularidad privada. Este hecho se agrava con los problemas derivados de la dispersión espacial de los núcleos de población y el consiguiente encarecimiento del mantenimiento de las infraestructuras los servicios públicos.

Imagen

Imagen

La situación de las zonas rurales de Castilla y León se caracteriza entre otras circunstancias al igual que en el ámbito estatal, por una serie de factores como el éxodo de población, sobre todo femenino, la baja natalidad y el envejecimiento de la población.

Es importante manifestar que el 83,8% de las mujeres que residen en el medio rural de Castilla y León están satisfechas con su lugar de residencia, lugar en el que a la mayoría de ellas les gustaría quedarse y trabajar. Lo que no impide la existencia de dificultades objetivas para satisfacer ese deseo.

Estudios realizados por el Observatorio de Género de Castilla y León dependiente de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, sobre la percepción de la igualdad en el medio rural (3) , ponen de manifiesto que:

- El 42% de las mujeres que viven en el medio rural perciben con claridad la existencia de desigualdad de género señalándola como grande o muy grande.
- Las mujeres que viven en medios rurales son conscientes del menor peso de las oportunidades laborales a la hora de encontrar trabajo en el medio rural (tres de cada cinco mujeres que viven en municipios de hasta 5.000 habitantes, así lo piensan y expresan).
- Declaran que la falta de trabajo en general (cuatro de cada cinco mujeres) y que el hecho de que las empresas prefieren contratar antes a los hombres que a las mujeres (tres de cada cuatro mujeres) son motivos importantes para no poder incrementar su presencia en el mercado de trabajo, en sus municipios.

Un 76 % de las mujeres perciben la desigualdad en el reparto de las tareas domésticas. Este indicador se eleva al 82% entre las mujeres de 30 a 44 años. Y en torno al 21 % tiene dificultades para conciliar su vida laboral y familiar. Un 45% considera que las mujeres en general concilian peor su vida laboral y familiar (que los hombres) y expresan que tienen que hacer muchos más esfuerzos para poder armonizar los tiempos de sus vidas. Asimismo, en esta dirección suelen ser ellas las que modifican su situación laboral, declarando un 75 % las mujeres que viven en municipios de ámbito rural, y un 70% de las que viven en municipios de más de 5.000 habitantes, que la principal causa de modificación de su situación laboral fue el cuidado de familiares dependientes niños/as, mayores y discapacitados/as).

Las mujeres que viven en el medio rural castellano y leonés se muestran favorables al modelo de familia igualitario, es decir, prefieren que los dos cónyuges trabajen y compartan por igual las responsabilidades domésticas y familiares. Fundamentalmente las más jóvenes (el 86%), las mujeres trabajadoras (84%) y las mujeres con estudios universitarios (84%), lo cual puede repercutir en una mayor penetración de la igualdad y la corresponsabilidad en los próximos años.

El número de entidades de carácter rural de Castilla y León en el año 2015 es de 359.

3.- DATOS ECONÓMICOS Y LABORALES

● Situación actual del mercado laboral por sexos

(Datos tomados del Informe CES 2015 y de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística)

Los datos más destacables de la situación del mercado laboral en el año 2015 por sexos son los que a continuación se exponen.

Magnitudes básicas del mercado de trabajo en Castilla y León y España, 2015 (miles en medidas anuales y tasas)

Imagen

Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo de edad en Castilla y León 2015 (media anual en miles de personas)

Imagen

●
La población en edad de trabajar (16 y más años) de la Comunidad se situó en 2015 en 2.96.1 personas lo que supone una reducción de 14.500 personas (una tasa negativa del 0,7% respecto del año anterior).

● Población activa

(Castilla y León contaba en 2015 con 1.148.700 personas activas, de las cuales casi 938.900 estaban ocupadas y 209.800 eran desempleadas. Su desglose por sexos refleja que hay una mayor actividad por parte de los hombres, que alcanzan un total de 631.900 activos (el 61,2% de tasa de actividad), frente a 516.800 mujeres que están incorporadas al mercado laboral (el 48,6% de tasa de actividad). En el caso de los hombres, 531.000 tenían trabajo y 100.900 se encontraban en situación de desempleo; en el de las mujeres, 407.900 trabajaban y las restantes 108.900 estaban en paro. Las mermas de población activa se extendieron en 2015 tanto a los hombres como a las mujeres de la Comunidad, lo que supuso reducciones del 1,1% para ellos y del 1% para ellas. (Informe CES)

● En consonancia con los datos anteriores, en cuanto a las personas inactivas, aquellas personas que ni están trabajando ni están activamente buscando empleo y por lo tanto no están en incorporados al mercado laboral, hay fue de 947.300 personas; entre las cuales hay más mujeres que hombres, 546.200 mujeres frente a 401.100 hombres.

Imagen

Analizando la inactividad por sus diferentes causas principales, se puede ver que en el caso de los hombres la principal causa es la jubilación (273.300), seguida por ser estudiante (64.000), enfermedad o incapacidad propia (29.300) y en cuarto lugar por labores de hogar (17.800). Por el contrario, en el caso de las mujeres la principal causa dentro de las clasificables sería las obligaciones personales o familiares (221.700), seguida en segundo lugar por la jubilación (115.000), otros motivos y en cuarto lugar ser estudiantes.

Imagen

● Ocupación:

Las personas ocupadas en Castilla y León según los datos de la EPA del año 2015, son 938.900, de los que 531.000 son hombres y 407.900 mujeres

La generación de empleo del año 2015 favoreció especialmente a los varones. En Castilla y León, los casi 19.000 nuevos puestos de trabajo netos se repartieron entre casi 4.500 femeninos y 14.500 masculinos (más del triple). En tasas, se trata de un aumento del 2,8% para los hombres y del 1,1% para las mujeres.

Si diferenciamos por edades, en la franja de entre 35 a 54 años solo se generó empleo neto masculino (4.600 puestos), mientras que se destruyeron 1.800 puestos netos de las mujeres. Entre los jóvenes de 25 a 34 años se repitió el mismo fenómeno ya que se generaron 3.900 masculinos y se redujeron 3.000 puestos laborales femeninos.

Respecto de la ocupación por rama de actividad se observan los siguientes datos:

Imagen

Distribución de la ocupación por situación profesional en Castilla y León, 2015 (miles de personas y medias anuales)

Imagen

● Situación profesional de la población ocupada

○ En relación a las personas asalariadas

El número de personas asalariadas en Castilla y León durante el año 2015 se situó en un total de 741.000 (el 78,9% del total de la población ocupada).

Desagregando por sexos, del total de asalariados, el 53% eran varones (un total del 393.000).

Por sectores institucionales, del total de trabajadores asalariados, 552.000 lo estaban en el sector privado (de los que el 55,5% eran varones) y 189.000 en el sector público (de ellos, el 54,2% mujeres).

Las personas trabajadoras por cuenta propia sumaron en Castilla y León en el año 2015 un total de 197.600 personas, de los que el 69,7% eran varones.

Los hombres han sido los más beneficiados por la generación de nuevo empleo asalariado, el aumento del empleo por cuenta ajena masculino en la Comunidad se cifró en el 4,6% y en el 2% el femenino.

○ Asalariados por tipo de jornada (miles de personas)

Imagen

○ Respecto al colectivo de «autónomos propiamente dichos», según la definición del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, está conformado por aquellas personas trabajadoras que están afiliadas a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias.

En Castilla y León en el año 2015 se contaban 130.239 personas afiliadas en alta pertenecientes a la categoría de «autónomos propiamente dichos», es de destacar la preponderancia a favor del sexo masculino en esta cifra ya que la mayor parte de los miembros de este colectivo eran varones (91.287 personas, un 70,1% del total).

○ Respecto a las personas ocupadas por tipo de jornada según los datos de la EPA, en media anual, en 2015 el número de mujeres asalariadas con jornada parcial triplicaba la cifra de hombres a jornada parcial.

● Empleo

La tasa de empleo regional se colocó en el 44,8% y la nacional en el 46,4% en 2015.

- Los datos de empleo a tiempo parcial (del 17,5% en 2015 en nuestra Comunidad y del 16,5% en el conjunto nacional) reflejan importantes diferencias por sexos, ya que en Castilla y León la parcialidad femenina era del 28,5% y la masculina del 7,8%, lo que denota que existen importantes desigualdades en materia de empleo, que hacen imprescindible revisar las políticas de igualdad en el empleo existentes, con el fin de reforzarlas para que la igualdad entre sexos sea real y efectiva en nuestra Comunidad.

El 51,1% de los contratos firmados por mujeres en nuestra Comunidad fueron a tiempo parcial mientras que en el caso los hombres el porcentaje fue del 28,3%.

Esta modalidad de contrato tan diferenciada entre ambos sexos, denota la existencia de desigualdades en el empleo entre hombres y mujeres.

- El empleo por sectores de actividad

Durante el año 2015, el empleo aumentó en todos los sectores de actividad tanto en España como en Castilla y León. El sector que más intensamente generó empleo en la Comunidad fue la construcción (a una tasa del 9%).

El aumento de la ocupación agrícola se cifró en el 4,3% en Castilla y León. En la industria, el empleo aumentó un 2,7% en la Comunidad.

Finalmente, el sector servicios de la Comunidad (el más relevante en volumen de empleo) generó empleo con menor intensidad (al 1%).

El empleo femenino creció más en el sector servicios y el empleo masculino creció más en el sector de la construcción, industria y especialmente en la agricultura en la que los empleos creados fueron todos masculinos.

● Desempleo:

Los datos de personas paradas según la EPA indican que en el año 2015 hay un total de 209.800 en Castilla y León, siendo 100.900 de ellas hombres y 108.900 mujeres.

La tasa de paro se situó en un 18,3% en Castilla y León.

En Castilla y León, en 2015, la mayoría de los parados (68,6%) tenía una situación previa de empleo en los últimos tres años, siendo estos porcentajes de 75,1% para los varones y 63,1% para las mujeres. Entre los parados que han trabajado anteriormente en los últimos tres años, el 41,5% ha dejado de trabajar por la finalización de su contrato (0,8 puntos menos que en 2014) y el 19,1% lo hizo por despido o supresión del puesto (2,7 puntos menos que en el año anterior).

● Brecha salarial:

Este importante indicador, que refleja las desigualdades salariales en el mercado laboral entre hombres y mujeres, es un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos de trabajadores y trabajadoras.

Imagen

Imagen

4.- DATOS DE EDUCACIÓN

Dentro del sistema educativo de la Comunidad, universitario y no universitario, se encuentran en el curso 2014/2015 un total de 514.914 estudiantes, de los que el 51,1% son mujeres y el 48,8 % son hombres.

Imagen

● Enseñanza no universitaria.

Dentro de las enseñanzas no universitarias, se incluyen los niveles que se imparten con carácter obligatorio (primaria y la educación secundaria obligatoria), que en cifras relativas a la matriculación para el curso 2014/2015, ascendió a un total de 210.028 niños y niñas matriculados, un 48,3 % de mujeres y un 51,6 % de hombres.

El análisis de los niveles educativos posteriores a los obligatorios, muestra algunas diferencias entre mujeres y hombres, que responden a distintas circunstancias, personales y sociales, que influyen en la elección de una u otra enseñanza.

Las mujeres tienen una presencia mayoritaria en casi todos los estudios no obligatorios, salvo en la Educación Especial donde los hombres estudian en un 61,5% frente al 38,4% y en los ciclos de Formación Profesional, donde estudian un 56,2% de hombres y el 43,7% de mujeres.

Imagen

Centrándonos en las Enseñanzas de Régimen Especial (Artes Plásticas y Diseño; Música y Danza; Enseñanzas de Idiomas, Enseñanzas Deportivas, otras Enseñanzas Artísticas), son significativos los índices de participación femenina, puesto que alcanzan el 61,06 % frente al correspondiente a los hombres que es del 38,94%. Se mantiene prácticamente el mismo porcentaje de mujeres y hombres estudiantes de estas especialidades desde el curso 2011/2012, en el que la proporción de mujeres y hombres era del 61,47 % y 38,5 % respectivamente.

La presencia de mujeres es mayoría en todos los tipos de Enseñanzas de Régimen Especial excepto en la especialidad Enseñanzas Deportivas

donde la participación de las mujeres es prácticamente nula, solo de un 0,9% frente al 99,1 %.

En los datos del curso 2014/2015, se observa una concentración del alumnado en Enseñanzas de Idiomas y en Música y Danza.

Imagen

Respecto a los ciclos de Formación Profesional, incluidos los Programas de Cualificación Profesional Inicial, que aglutinan un total de 40.963 estudiantes, se observa que la presencia de los hombres es mayoritaria, puesto que en total son 23.026 frente a 17.937 mujeres. Asimismo, se aprecia que en la Formación Profesional Básica y en los Programas de Cualificación Profesional Inicial la presencia de mujeres es muy inferior a la de los hombres, un 29,09% y 36,5% frente a un 70,9 % y 63,4 %

También es interesante el análisis por familias de titulaciones que refleja la preferencia de ellas y ellos por estudiar determinadas titulaciones. Se considera significativa la presencia de alumnos o alumnas cuando superan el 75% del alumnado total en cada familia de titulaciones:

- Así, en datos del curso 2014/2015, la presencia masculina es significativa en los distintos niveles grado medio y grado superior: Transporte y Mantenimiento de Vehículos (97,16% y 96,82%); Electricidad y Electrónica (96,81% y 94,53%); Edificación y Obra Civil (93,10% y 63,54) y Fabricación Mecánica (97,78% y 92,04%).
- La presencia femenina es significativa en los distintos niveles grado medio y grado superior en Servicios Socioculturales y a la Comunidad (87,55% y 90,87%), Textil, Confección y Piel (95,83% y 94,73%) y la de Imagen Personal (95,24% y 97,45%), Sanidad (72,53% y 74,90%) y Administración y Gestión (64,98% y 63,65%).

CURSO 2014-2015				
CFGM GRADO MEDIO	Castilla y León			
Familias	Hombres	%	Mujeres	%
Familia Imagen y Sonido	166	46,11	194	53,88
Familia Actividades Agrarias	443	88,07	60	11,92
Familia Actividades Físicas y Deportivas	70	75,26	23	24,73
Familia Administración y Gestión	1052	35,01	1952	64,98
Familia Artes Gráficas	71	74,73	24	25,26
Familia Comercio y Marketing	323	42,00	446	57,99
Familia Edificación y Obra Civil	27	93,10	2	6,89
Familia Electricidad y Electrónica	2160	96,81	71	3,18
Familia Fabricación Mecánica	751	97,78	17	2,21
Familia Hostelería y Turismo	733	57,13	550	42,86
Familia Imagen Personal	61	4,75	1221	95,24
Familia Industrias Alimentarias	153	47,81	167	52,18
Familia Informática y Comunicaciones	949	87,87	131	12,12
Familia Instalación y Mantenimiento	901	98,36	15	1,63
Familia Madera, Mueble y Corcho	204	95,77	9	4,22
Familia Química	97	37,45	162	62,54
Familia Sanidad	1060	27,46	2800	72,53
Familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad	85	12,44	598	87,55
Familia Textil, Confección y Piel	4	4,16	92	95,83

CURSO 2014-2015				
CFGM GRADO MEDIO	Castilla y León			
Familias	Hombres	%	Mujeres	%
Familia Transporte y Mantenimiento de Vehículos	1988	97,16	58	2,83
Total GRADO MEDIO	11.298	56,80	8.592	43,20

CURSO 2014-2015				
CFGS GRADO SUPERIOR	Castilla y León			
Familias	Hombres	%	Mujeres	%
Familia Imagen y Sonido	266	51,85	247	48,14
Familia instalación y Mantenimiento	883	87,51	126	12,48
Familia Actividades Agrarias	370		77	
Familia Actividades Físicas y Deportivas	552	79,65	141	20,34
Familia Administración y Gestión	944	36,34	1.653	63,65
Familia Artes Gráficas	49	57,64	36	42,35
Familia Comercio y Marketing	598	46,93	676	53,06
Familia Edificación y Obra Civil	183	63,54	105	36,45
Familia Electricidad y Electrónica	1.488	94,53	86	5,46
Familia Energía y Agua	33	86,84	5	13,15
Familia Fabricación Mecánica	544	92,04	47	7,95
Familia Hostelería y Turismo	498	41,84	692	58,15
Familia Imagen Personal	11	2,54	422	97,45
Familia Industrias Alimentarias	80	43,71	103	56,28
Familia Informática y Comunicaciones	1.823	82,15	396	17,84
Familia Madera, Mueble y Corcho	49	83,05	10	16,94
Familia Química	142	36,31	249	63,68
Familia Sanidad	462	25,09	1.379	74,90
Familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad	211	9,12	2.102	90,87
Familia Textil, Confección y Piel	2	5,26	36	94,73
Familia Transporte y Mantenimiento de Vehículos	763	96,82	25	3,17
Total GRADO SUPERIOR	9.951	53,60	8.613	46,40

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León

Se produce así la denominada segregación horizontal en el ámbito de la formación, de manera que las enseñanzas técnicas o científicas son estudiadas mayoritariamente por hombres.

● Enseñanza universitaria.

En el curso 2014/2015, han cursado estudios universitarios en nuestra Comunidad, un total de 77.826 personas, 42.504 mujeres y 35.322 hombres, lo que supone unos porcentajes del 54,6% y 45,3% respectivamente.

Por ramas de titulación, las matriculaciones son las siguientes:

Enseñanza Universitaria Número de alumnos matriculados ⁽¹⁾ según Sexo y Rama de enseñanza por Tipo de Universidad Castilla y León. Curso 2014-2015																		
Tipo de universidad	Rama de enseñanza y Sexo																	
	Ciencias Sociales y Jurídicas			Ingeniería y Arquitectura			Arte y Humanidades			Ciencias de la Salud			Ciencias			Total		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Universidades Públicas	10.552	17.714	28.266	11.803	4.404	16.207	2.420	3.976	6.396	2.590	7.509	10.099	2.184	2.510	4.694	29.549	36.113	65.662
Univ. Públicas Presenciales	10.552	17.714	28.266	11.803	4.404	16.207	2.420	3.976	6.396	2.590	7.509	10.099	2.184	2.510	4.694	29.549	36.113	65.662
Univ. Públicas No Presenciales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Universidades Privadas	3.059	3.840	6.899	1.245	340	1.585	35	9	44	1.395	2.169	3.564	39	33	72	5.773	6.391	12.164
Univ. Privadas Presenciales	2.620	2.805	5.425	1.192	334	1.526	35	9	44	913	1.714	2.627	39	33	72	4.799	4.895	9.694
Univ. Privadas No Presenciales	439	1.035	1.474	53	6	59	-	-	-	482	455	937	-	-	-	974	1.496	2.470
Total	13.611	21.554	35.165	13.048	4.744	17.792	2.455	3.985	6.440	3.985	9.678	13.663	2.223	2.543	4.766	35.322	42.504	77.826

Se observa que en las carreras de ingeniería y arquitectura existe la mayor brecha de género así el 73,3 % de los estudiantes son hombres y el 26,6% son mujeres. Por el contrario, en las carreras de ciencias de la salud, se da la situación inversa, el porcentaje es de un 70,8% de mujeres frente a un 29,1% de hombres.

Nivel de estudios: En la distribución de la población según estudios, en conjunto, la mayoría de la población tiene Estudios Secundarios; en segundo lugar Educación Superior y en tercer lugar las personas que solo poseen Estudios Primarios o de Garantía Social.

Población de 16 y más años por Nivel de formación alcanzado y Sexo. Castilla y León. Media anual 2015.					
	Varón (Miles de personas)	%	Mujer (Miles de personas)	%	Total (Miles de personas)
Analfabetos	8,1	35,68	14,6	64,31	22,6
Estudios primarios incompletos	48,9	45,49	58,6	54,51	107,5
Educación primaria	180,8	44,80	222,8	55,20	403,6
Primera etapa de educación secundaria y similar	332,6	55,06	271,4	44,93	604,0
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	128,5	51,42	121,4	48,58	249,9
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	86,4	52,59	77,9	47,41	164,3
Educación superior	247,8	45,54	296,3	54,46	544,1
Total	1.033,0	49,29	1.062,9	50,71	2.096,0

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "EPA

Formación académica y ocupación desempeñada

El análisis de las variables Formación académica y Ocupación desempeñada, en función de la edad y del sexo, ofrece información sobre el perfil de los hombres y mujeres que aportan su potencial productivo a la Comunidad.

Ocupados de 16 y más años por Nivel de formación alcanzado y Sexo. Castilla y León. Media anual 2015.					
	Varón (Miles de personas)	%	Mujer (Miles de personas)	%	Total (Miles de personas)
Analfabetos	1,1	68,75	0,5	31,25	1,6
Estudios primarios incompletos	3,3	55,93	2,6	44,07	5,9
Educación primaria	33,5	63,57	19,2	36,43	52,8
Primera etapa de educación secundaria y similar	181,8	65,20	97,0	34,79	278,7
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	68,3	58,28	48,9	41,72	117,2
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	61,3	58,60	43,3	41,40	104,7
Educación superior	181,6	48,04	196,4	51,96	378,0
Total	531,0	56,56	407,9	43,44	938,9

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "EPA".

Imagen

De acuerdo con Información estadística de Castilla y León que ofrece datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del año 2015, en el año 2015, la mayor tasa de actividad se ha dado entre las personas formadas en el sector de las ciencias (83,12%)

En términos anuales, el mayor descenso en la tasa de actividad en el año 2015 se produjo entre las personas que se han formado en agricultura (-8,98 puntos inferior a la de 2014) y el mayor aumento entre las que se han formado en el sector de las ciencias sociales, enseñanza comercial y derecho (2,65 puntos superior a la del año anterior).

En 2015, la tasa de paro más elevada se ha dado entre las personas que se han formado en el sector de la agricultura (29,51%), mientras que la tasa de paro más baja se dio entre los formados en el sector de la salud y servicios Sociales (10,40%).

En términos anuales, respecto al año 2014, el mayor incremento en la tasa de paro se produjo entre las personas cuyo sector de formación fue la agricultura (21,83 puntos porcentuales más) y el mayor descenso entre las formadas en el sector de mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria manufacturera y construcción (6,61 puntos porcentuales menos).

Para tratar de corregir esta situación de segregación horizontal, se contemplarán medidas dirigidas a la orientación profesional de las mujeres hacia los sectores en los que están infrarrepresentadas.

Es por ello que se debe intervenir educando en igualdad para compensar esos desequilibrios que aún persisten.

Conscientes de que la educación es un instrumento clave para prevenir la violencia de género e inculcar valores igualitarios desde las etapas más tempranas, se han establecido asimismo medidas de sensibilización y prevención a realizar desde los centros educativos.

5.- JUVENTUD

La población joven en Castilla y León asciende a 582.493 personas en total, de las cuales en el año 2015, eran mujeres 283.391 (48,65%) y hombres 299.102 (51,34%).

Los principales datos en el ámbito de la juventud de que disponemos podemos señalar que respecto a la asistencia de mujeres a actividades formativas: se da un total de 5.731 participantes, de los que 3831 son mujeres y 1900 son hombres.

En el año 2015 había un total de 1.476 voluntarios jóvenes, de los que 801 son mujeres y 675 son hombres.

Respecto al emprendimiento y el número de participantes desagregados ha habido en el año 2015, 544 participantes de los que 312 son mujeres y 232 son hombres.

En el programa ERASMUS + de movilidad juvenil, han participado 126 personas: 78 mujeres y 48 hombres

En relación a las actividades de tiempo libre han participado 1.132 mujeres y 2.061 hombres

6.- EMPODERAMIENTO

● En relación al ASOCIACIONISMO

En el Registro de Entidades y Centros de asistencia a la mujer de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, creado por Decreto 6/2000, de 13 de enero, figuran inscritas 411 asociaciones de mujeres a fecha de 31 de diciembre de 2015. De estas asociaciones, 361 son de ámbito rural.

El número de integrantes de las asociaciones de mujeres es de 68.990 mujeres y 17.559 hombres, lo que hace un total de 86.549 integrantes.

●

Con carácter general, hay menos presencia de mujeres que de hombres en LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN Y DE REPRESENTACIÓN SOCIAL, como lo demuestran los siguientes datos:

- Poder legislativo

En junio de 2015, las mujeres diputadas representan el 39,71%, (Instituto de la Mujer).

La presencia de mujeres en el Senado (según datos del Instituto de la Mujer) supone el 41,35%

El porcentaje de mujeres en las Cortes de Castilla y León en 2015 es del 41,67%.

La representación de mujeres españolas en organismos internacionales es del 18,6%

○ Poder Ejecutivo

- A nivel estatal, sólo el 30,77 de los titulares de los Ministerios son mujeres. Y en conjunto las mujeres en los altos cargos (ministras/os, secretarías/os de estado, subsecretarías/os, directoras/es generales, altos cargos sin rango concreto) suponen el 32,03% del total.

- De todos los gobiernos autonómicos, tan solo cuatro de ellos estaban presididos por mujeres en el año 2015, de un total de 19 presidentes, lo que supone el 21,05% del total. En cuanto al número de consejeros asciende a 75 mujeres de un total de 170 consejeros/as, esto supone un porcentaje de 44,12 % del total.

La composición del gobierno de nuestra Comunidad Autónoma tiene a finales del año 2015 una representación femenina del 55,56%, situándose por encima de la media nacional ese año que se encontraba en el 44, 12 % de participación femenina.

- A nivel municipal, en Castilla y León, las alcaldesas representan en el año 2015, el 16,26 %, se observa un ligero incremento respecto a años anteriores; en relación a las concejalas suponen un 26,06% del total, manteniéndose los niveles similares desde el año 2011 (Fuente Instituto de la Mujer).

○ Poder judicial

Respecto al sistema judicial, integrado por miembros de la carrera judicial, fiscales y secretarías judiciales, el porcentaje de mujeres en estos tres cuerpos es del 51,51%, 62,93% y 66,56%. El porcentaje de mujeres en el Tribunal Supremo sin embargo sólo asciende al 12,94%.

○ Otros órganos constitucionales

La presencia femenina en otros órganos constitucionales es baja como así lo atestiguan los siguientes datos: (Fuente. Instituto de la Mujer)

- Tribunal Constitucional: 18,18%. (Año 2014)

- Consejo de Estado: 23,33%. (Año 2015)

- Consejo General del Poder Judicial: 42,86%. (Año 2015)

- Tribunal de Cuentas: 41,67% (Año 2015), habiendo experimentado este órgano un importante incremento de participación de las mujeres desde el año 2012, en el que el nivel de participación era solo del 6,67 %.

- La Defensora del Pueblo en el año 2015 es la primera mujer que ocupa este puesto, siendo nombrada en el año 2012.

○ Poder económico:

La presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del ibex-35 (Presidentas, Vicepresidentas, Consejeras, Consejeras secretarías) se sitúa en un 18,22 % en el año 2014.

Respecto a los Órganos de dirección de las empresas de las empresas del IBEX 35, de un total de 515 personas, sólo hay 48 mujeres en los puestos de dirección, lo que supone el 9,32 % del total.

Presiden únicamente el 4,76 % de las cámaras oficiales de Comercio, Industria y Navegación.

○ Reales Academias

La presencia de mujeres en las Reales Academias como académicas numerarias es únicamente del 9,69 %. En el año 2015 solo ha habido 10 mujeres en las Reales Academias, en concreto en la R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales; R.A. de Doctores de España; R.A. Española; R.A. Nacional de Farmacia; R.A. de la Historia; R.A. de Ciencias Veterinarias y R.A. de Ingeniería.

Respecto a la presencia de mujeres en los Consejos Superiores Científicos (Presidencia, Vicepresidencia, Gerencia) es de un 35,29%.

La todavía escasa participación de las mujeres en la composición de los gobiernos nacionales, autonómicos y locales, de los Parlamentos, Tribunales Superiores de Justicia y cúpulas bancarias y empresariales, es un hecho constatado.

Esta realidad conlleva indiscutiblemente una disminución de su capacidad de intervenir en el diseño e implantación de medidas de organización

social que afectan a sus derechos y a su estatus.

Es necesario, por tanto, empoderar a las mujeres, implementando acciones positivas a favor de su incorporación y presencia en los ámbitos de decisión en los que están ausentes.

7.- SALUD Y HÁBITOS DE VIDA

7.1.- Salud y violencia de género

o Víctimas de violencia de género detectadas por el sistema de salud

2013

- Casos acumulados en Atención Primaria a fecha de diciembre 2013: 3.283 (0,29%)

2014

- Casos detectados en Atención Primaria: 692 y casos detectados en Hospitales: 293
- Casos acumulados en Atención Primaria a fecha de diciembre 2014: 2.270 (0,21%)

2015

- Casos nuevos detectados en SACYL: 1.176 en Atención Primaria (Consultas y PAC) y 285 en los hospitales.
- Casos acumulados en Atención Primaria a fecha de diciembre 2015: 2.428 (0,22%).

7.2.- Otros datos de interés

	ATENCIÓN A PERSONAS CUIDADORAS			
	mujeres	%	hombres	%
2013	15.515	77,27	4.563	22,72
2014	8.212	75,97	2.596	24,03
2015	7.831	75,70	2.516	24,30

7.3.- Dependencia

A fecha 31 de diciembre de 2015, las personas que son beneficiarias de las prestaciones y servicios de atención a la dependencia ascienden a 73.546, de los que el 65,3% son mujeres y el 34,7% son hombres. El servicio con más personas beneficiarias es la Prestación Económica para Cuidados Familiares que perciben 21.043 personas (61,4 % son mujeres y el 38,6 % son hombres) y Prestación Económica Vinculada al Servicio, que perciben 21.762 personas (69,5% son mujeres y el 30,5% son hombres).

Prestaciones	Mujeres	% total	Hombres	% total	Total
Prevenición Dependencia y Promoción A. Personal	6.547	56,6%	5.018	43,4%	11.565
Teleasistencia	4.493	79,4%	1.164	20,6%	5.657
Ayuda a Domicilio	13.169	71,6%	5.213	28,4%	18.382
Centros de Día / Noche	4.078	50,9%	3.939	49,1%	8.017
Atención Residencial	4.222	58,8%	2.955	41,2%	7.177
P.E Vinculada al Servicio	15.126	69,5%	6.636	30,5%	21.762
P.E Cuidados Familiares	12.924	61,4%	8.119	38,6%	21.043
P.E Asist. Personal	130	56,3%	101	43,7%	231
Total Prestaciones	60.689	64,7%	33.145	35,3%	93.834
Beneficiarios con Prestaciones	48.058	65,3%	25.488	34,7%	73.546

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades / Gerencia de Servicios Sociales

Las mujeres superan a los hombres de forma significativa como beneficiarias de las distintas prestaciones de dependencia, especialmente respecto a la ayuda a domicilio (71,6 %); Teleasistencia (79,4%) y Prestación Económica Vinculada al Servicio (69,5%), siendo en los Centros de Día/ Noche donde los porcentajes se acercan, el 50,9% de mujeres y el 49,1% de hombres

7.4.- Discapacidad. La población con discapacidad reconocida asciende en 2015 a 169.637 personas, de las que cerca del 51,8% son hombres, y el 48,2% son mujeres.

Atendiendo a la edad, el 50,47 % de la población con discapacidad, tienen menos de 65 años.

A1. Personas con discapacidad según sexo (frecuencia y prevalencia)				
		Frecuencia	Porcentaje	Prevalencia (%)
SEXO	Mujer	81.705	48,2	6,52
	Hombre	87.932	51,8	7,21
Total		169.637	100,00	6,86

A2. Personas con discapacidad según sexo y grupos de edad				
Grupo edad	SEXO		TOTAL	PORCENTAJE
	Mujer	Hombre		
De 0 a 4 años	183	356	539	0,32
De 5 a 9 años	483	911	1.394	0,82
De 10 a 14 años	620	1.170	1.790	1,06
De 15 a 19 años	789	1.180	1.969	1,16
De 20 a 24 años	917	1.306	2.223	1,31
De 25 a 29 años	1.115	1.562	2.677	1,58
De 30 a 34 años	1.626	2.345	3.971	2,34
De 35 a 39 años	2.603	3.606	6.209	3,66
De 40 a 44 años	3.537	4.865	8.402	4,95
De 45 a 49 años	4.608	6.431	11.039	6,51
De 50 a 54 años	5.907	7.912	13.819	8,15
De 55 a 59 años	6.771	9.161	15.932	9,39
De 60 a 64 años	6.431	9.211	15.642	9,22
De 65 a 69 años	6.800	8.933	15.733	9,27
De 70 a 74 años	6.701	8.042	14.743	8,69
De 75 a 79 años	7.071	6.585	13.656	8,05
De 80 a 84 años	8.984	6.421	15.405	9,08
De 85 a 89 años	7.861	4.313	12.174	7,18
De 90 a 94 años	5.254	2.416	7.670	4,52
De 95 y más años	3.444	1.206	4.650	2,74
Total	81.705	87.932	169.637	100,00

Fuente: D.G. de Presupuestos y Estadística con datos de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

7.5.- Utilización de tecnologías de información y comunicación

● Utilización del ordenador

En el año 2015, el 73,4% de las mujeres de 16 a 74 años manifiestan haber usado el ordenador en los últimos 3 meses

● Uso de Internet

El 75,2 % de las mujeres señalan haber utilizado Internet en los últimos 3 meses.

7.6.- Aspectos domésticos y de ocio

Las mujeres que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses es del 30,2%. El 95,8 % manifiestan haber utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses.

8.- DATOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (2013-2015)

I. (Fuente: Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial)

- Mujeres que declaran haber sido víctimas de violencia de género:

	2013	2014	2015*
TOTAL MUJERES VÍCTIMAS DE V.G EN LAS DENUNCIAS RECIBIDAS ESPAÑA	124.893	126.742	123.725
TOTAL MUJERES VÍCTIMAS DE V.G EN LAS DENUNCIAS RECIBIDAS CASTILLA Y LEÓN	4.153	5.132	4.542

*a partir de 2015, se desagrega el nº de mujeres contenidas en las denuncias

- Víctimas mortales:

	2013	2014	2015
TOTAL VÍCTIMAS ESPAÑA	54	54	60
TOTAL VÍCTIMAS CASTILLA Y LEÓN	4	2	3

- Perfil de la víctima:

		2013	2014	2015
TOTAL VÍCTIMAS		54	54	60
País Nacimiento de la Víctima	España	38	36	38
	Otros países	16	18	22
Edad de la Víctima	<16 años	1	0	0
	16-17 años	0	0	0
	18-20 años	1	1	0
	21-30 años	12	4	12
	31-40 años	18	16	18
	41-50 años	10	17	19
	51-64 años	5	9	2

	65-74 años	5	1	8
	75-84 años	2	5	1
	>85 años	0	1	0
Convivencia	SÍ	29	36	40
	NO	25	18	20
Relación	Exponeja o en fase de ruptura	23	18	28
	Pareja	31	36	32

- Perfil del agresor:

		2013	2014	2015
TOTAL AGRESORES		54	54	60
País Nacimiento de la Víctima	España	37	37	44
	Otros países	17	17	16
Edad de la Víctima	<16 años	0	0	0
	16-17 años	0	0	0
	18-20 años	1	1	0
	21-30 años	5	3	3
	31-40 años	18	14	19
	41-50 años	17	15	18
	51-64 años	4	12	14
	65-74 años	4	4	4
	75-84 años	4	4	2
Suicidio del Agresor	No	33	34	38
	Tentativa	12	4	6
	Suicidio consumado	9	16	16

- Menores huérfanos por violencia de género:

	2013	2014	2015
TOTAL MENORES HUÉRFANOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO ESPAÑA	42	41	51

- Denuncias por violencia de género:

	2013	2014	2015
DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO ESPAÑA	124.893	126.742	129.193
DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO CYL	4.153	5.132	4.644

- Órdenes y Medidas de protección:

			2013	2014	2015
ÓRDENES Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN (Órdenes de protección art. 544 TER y Medidas art. 544 bis)	ESPAÑA	Incoadas	32.831	33.167	36.292
		Resueltas. Adoptadas	19.349	18.775	20.820
		Resueltas. Denegadas	13.482	14.391	13.756
	CASTILLA Y LEÓN	Incoadas	1.252	1.354	1.361
		Resueltas. Adoptadas	814	856	891
		Resueltas. Denegadas	438	498	463

II. ATENCIÓN Y RECURSOS

- Centros de acogida: 17 (14 Casas de Acogida y 3 Centros de Emergencia)

			2013	2014	2015
CENTROS DE ACOGIDA	CENTROS DE EMERGENCIA	Mujeres	160	157	143
		Hijos e hijas	140	147	105
		TOTAL	300	304	248
	CASAS DE ACOGIDA	Mujeres	108	145	102
		Hijos e hijas	106	122	111
		TOTAL	214	267	213
	TOTAL CENTROS DE ACOGIDA		514	571	461

- Llamadas 012:

		TIPO DE CONSULTA	2013	2014	2015
TELÉFONO 012 MUJER Nº LLAMADAS EN MATERIA DE	Información General		1.157	1.253	2.507
	Atención Psicológica		1.948	619	1.302
	Información Jurídica		430	465	604

		TIPO DE CONSULTA	2013	2014	2015
TELÉFONO 012 MUJER Nº LLAMADAS EN MATERIA DE	Información General		1.157	1.253	2.507
	Atención Psicológica		1.948	619	1.302
	Información Jurídica		430	465	604
VIOLENCIA	Situación Emergencia		2	2	6
TOTAL LLAMADAS			3.537	2.339	4.419

III. DATOS ECONÓMICOS Y LABORALES

- **Contratos bonificados:**

		2013	2014	2015
CONTRATOS BONIFICADOS	SOLICITUDES			25
	CONCEDIDAS			21

- **Mujeres víctimas que reciben renta de inserción:**

	2013	2014	2015
PRESTACIÓN RENTA GARANTIZADA			241

ANEXO III**INFORME DE VALORACIÓN INTERMEDIA DEL PLAN AUTONÓMICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN 2013-2018. AÑO 2016****I. INTRODUCCIÓN**

El Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, se aprobó con una vigencia de 6 años, por lo que en este periodo es necesario, tal y como el propio Plan prevé, realizar en el año 2016 una evaluación intermedia del mismo que responda a una doble finalidad, por una parte, proceder a su ajuste al contexto socioeconómico, y por otra, a la existencia de la nueva estrategia para la igualdad en la Unión Europea. Esta evaluación intermedia, permite adecuarse con eficacia y flexibilidad a los cambios que se vayan produciendo a lo largo de este periodo.

El contexto de crisis económica experimentado tanto a nivel internacional como nacional se manifiesta, también, en el ámbito regional. Se observa, sin embargo, una ligera recuperación de la economía de Castilla y León que se experimenta a partir del año 2015 (4) .

Por otra parte, el Plan prevé su adaptación a las directrices de la Estrategia para la Igualdad de la Unión Europea, que se han plasmado en el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019, aprobado en diciembre de 2015, que da continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 y demás normativa derivada aplicable. Este Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.
- Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.
- Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Asimismo, fruto de este contexto socioeconómico se han producido cambios normativos como es el caso de la Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de Medidas para la Reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que pretenden que, tanto la organización como los procedimientos de actuación de la Administración Autonómica estén orientados hacia la consecución de los principios de eficacia, eficiencia, simplificación y optimización de los recursos disponibles.

De esta manera, la revisión del Plan tiene en cuenta este contexto socioeconómico y normativo para asegurar que las medidas que se prevean en el futuro se adapten a las necesidades actuales de las mujeres castellanas y leonesas.

- La estructura del presente informe es la siguiente:

I. INTRODUCCIÓN

II. MARCO CONTEXTUAL Y NORMATIVO en el que se fundamenta la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, mencionándose los mandatos normativos de aplicación en los diferentes ámbitos de la Administración Pública.

III. METODOLOGÍA, en donde se exponen los objetivos y el proceso metodológico desarrollado para llevar a cabo esta valoración intermedia.

IV. RESULTADO DE LA VALORACIÓN, en el que se describen y analizan los resultados obtenidos en los

siguientes ejes de investigación:

4.1. Grado de realización de las medidas y actuaciones y características de las abordadas.

4.2. Valoración de la gestión del Plan.

4.2.1. Proceso de programación y seguimiento.

4.2.2. Coordinación.

4.2.3. Conocimientos y formación en materia de igualdad del personal.

4.2.4. Difusión y comunicación del Plan.

4.2.5. Participación.

4.2.6. Recursos presupuestarios.

V. CONCLUSIONES de la valoración realizada en la que se exponen las fortalezas y debilidades observadas en los años de ejecución del Plan transcurridos.

VI. PROPUESTAS DE MEJORA tanto en el contenido como en el procedimiento de gestión del plan de cara al futuro.

II. MARCO CONTEXTUAL Y NORMATIVO

1. Marco jurídico general

Como se ha señalado previamente, la presente revisión del Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018 responde a la previsión que en el mismo se contempla de llevar a cabo una valoración en la mitad del periodo de su vigencia para adaptarlo a los cambios que en dicho periodo se han producido en el ámbito socioeconómico y normativo y a las grandes directrices que constituyen el fundamento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que se plasman en un marco jurídico, tanto internacional como nacional y regional.

El principio de igualdad y no discriminación nace muy ligado a la protección internacional de los derechos humanos. Así, el referente fundamental a nivel mundial lo encontramos en la Carta de las Naciones Unidas (1945), cuyo articulado posee valor de legislación internacional positiva ya que la Carta es un tratado, y por lo tanto un documento vinculante. Otros hitos fundamentales en esta materia son las Conferencias Internacionales que se han venido celebrando a partir del año 1975. De las Conferencias Mundiales celebradas hasta la fecha, adquiere especial relevancia la IV Conferencia Mundial, reunida en Beijing en 1995, donde se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las políticas de igualdad, hasta entonces, centradas en las mujeres, hacia políticas que integren la perspectiva de género en todas las actuaciones de los poderes públicos, en todos los niveles y en todas las fases de la planificación. La Declaración del Milenio 2.000 estableció los llamados «Objetivos de Desarrollo del Milenio». Son ocho propósitos de desarrollo humano que los 189 países miembros de las Naciones Unidas acordaron conseguir para el año 2015. En concreto, el objetivo 3 incide, entre otras cuestiones, en promover la igualdad entre los géneros y la autonomía y empoderamiento de las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario y constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Desde su creación, la entonces Comunidad Económica Europea y ahora Unión Europea ha adoptado un importante número de normas que constituyen un pilar fundamental de la política de igualdad como, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación.

También en el ámbito del Consejo de Europa, con fecha 11 de mayo de 2011 se firmó un Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica, suscrito por 13 países, entre ellos España. Se trata del primer instrumento legalmente vinculante en el mundo que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes. El convenio define y criminaliza varias formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzado, la mutilación genital, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres.

En mayo de 2011, el Consejo de la UE, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

La revisión del Plan se alinea, por otra parte, con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2014-2020, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (EEI), así como con los objetivos de España establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020. Así, en el Reglamento 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre

de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos de la Unión Europea, los Estados miembros y la Comisión deben velar por que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en todas las fases de preparación y ejecución de los programas financiados con los diferentes Fondos.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española proclama, en su artículo 14, la igualdad de todos ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo; y en su artículo 15 proclama el derecho de todos a la vida y a la integridad física. La violencia de género es la expresión más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, y constituye un ataque frontal contra ambos preceptos constitucionales. Asimismo, el artículo 9.2 establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integre sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León reitera este mandato, dirigiéndolo de forma específica a los poderes públicos de Castilla y León.

Importantes avances que se han producido en el ámbito estatal a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la violencia que se ejerce contra las mujeres han sido La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, el artículo 14. 1 del Estatuto de Autonomía aprobada por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, regula el «derecho a la no discriminación por razón de género» y prohíbe expresamente la discriminación de género. Asimismo, en el apartado 2 exige a los poderes públicos de Castilla y León «que garanticen la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género».

A partir de esta reforma estatutaria es competencia exclusiva autonómica (artículo 70.1.11ª) «La promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género». En el marco de esta competencia, se han realizado importantes avances normativos como la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad real de la mujer, contemplando los aspectos de promoción de la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, Contra la Violencia de Género en Castilla y León pretende ser un instrumento efectivo para erradicar este tipo de violencia, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a las víctimas. También la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León, es un paso más en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, ya que determina la obligatoriedad de evaluar el impacto de género en leyes y demás disposiciones administrativas.

El mandato normativo que justifica la existencia de este Plan se encuentra en las citadas Leyes, así el artículo 3 de la Ley 1/2003 contempla como uno de los principios informadores de la actuación pública la planificación, como marco de ordenación estable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia. El artículo 4 establece que para fomentar la promoción y asistencia a la mujer, las Administraciones Públicas de Castilla y León llevarán a cabo una planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por otra parte, el artículo 42 de la Ley 13/2010, determina que la Administración de la Comunidad Autónoma deberá establecer una Planificación de sus objetivos a través de medidas y actuaciones encaminadas a conseguir la erradicación de la violencia de género en esta Comunidad. Este mandato se realizará a través de los correspondientes instrumentos de planificación. A su vez, el artículo 43 señala que el instrumento de planificación contra la violencia de género en Castilla y León contendrá las líneas generales y directrices básicas de ámbito regional que deben orientar la actividad de la Administración de la Comunidad Autónoma para la erradicación de la violencia de género durante el periodo de vigencia que el mismo establezca.

Atendiendo a ese deber de garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género, la Junta de Castilla y León mediante Acuerdo 35/2013, de 16 de mayo, aprueba el presente Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2013-2018 que engloba medidas a desarrollar por las diferentes Consejerías en virtud de sus competencias, contemplando medidas generales que afectan a las Consejerías y, además en el desarrollo de las medidas y logro de los objetivos, afecta a otras Administraciones e Instituciones y que prevé como se ha señalado, la revisión del mismo en mitad del periodo de su vigencia.

En este contexto normativo se enmarca el presente proceso de revisión del vigente Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.

2. Órganos de coordinación y participación

En este periodo de vigencia del Plan y a raíz de la entrada en vigor de la Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de Medidas para la Reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se han producido cambios normativos que afectan a los órganos colegiados competentes para el impulso, planificación, coordinación y participación de los distintos agentes implicados en las políticas de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.

COMISIÓN DE SECRETARIOS GENERALES

Órgano de coordinación de las acciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desarrolladas por las diferentes Consejerías y que asegura la transversalidad o mainstreaming de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 21 de la Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de Medidas para la Reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León).

CONSEJO REGIONAL DE LA MUJER

Órgano encargado de articular la participación de todos los sectores implicados en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y es el órgano colegiado específico para el asesoramiento y participación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género (Artículo 38 de la Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de Medidas para la Reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León).

El Decreto 10/2015, de 29 de enero, de aplicación de las medidas para la reforma de la Administración de la Comunidad de Astilla y León en la organización y funcionamiento de los órganos colegiados de asesoramiento y participación en el ámbito de los servicios sociales, mujer y juventud, articula la estructura y funciones del Consejo Regional de la Mujer.

Este Consejo se divide en dos secciones, la Sección de Igualdad de Oportunidades y la Sección de Violencia de Género.

En estas secciones existen diferentes vocalías que representan a las administraciones públicas, las organizaciones representativas de intereses sociales, asociaciones de mujeres, y diversos entes profesionales.

El Consejo Regional de la Mujer, Sección de Violencia de Género, es el órgano colegiado de participación que sustituye a la Comisión Autonómica contra la Violencia de Género (artículo 39 del Decreto 10/2015, de 29 de enero, de Medidas para la Reforma de la Administración)

OBSERVATORIO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN, SECCIÓN GÉNERO.

Creado por Decreto 52/2014, de 16 de octubre, es el órgano colegiado encargado de estudiar y hacer visibles las diferencias y discriminaciones por razón de género.

De acuerdo con el artículo 6 del Decreto 52/2014, en relación con el artículo 3, son funciones de este organismo en relación con la materia de género las siguientes:

- a)** Estudiar, analizar y difundir información que permita un mejor conocimiento de la realidad existente en el área de género.
- b)** Asesorar a la Administración de la Comunidad de Castilla y León y, en su caso, a las Administraciones Públicas que lo soliciten.
- c)** Formular propuestas a la Administración de la Comunidad.
- d)** Promover encuentros entre profesionales y personas expertas para facilitar intercambio de experiencias, investigaciones y trabajos.
- e)** Proponer a todos los profesionales criterios orientativos de actuación en determinados ámbitos.
- f)** Impulsar Planes de formación.
- g)** Elaborar, anualmente, un informe en el que se recojan los datos e informaciones más relevantes de los trabajos realizados.

COMISIONES TERRITORIALES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Creadas por la Orden FAM/1822/2007, de 25 de octubre, están integradas por los organismos y agentes implicados, a nivel provincial, en la lucha contra la violencia de género. Son las encargadas de coordinar, en cada una de las nueve provincias de la Comunidad, las actuaciones que, en materia de asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género se lleven a cabo por las Administraciones Públicas y profesionales implicados en la lucha contra la violencia de género.

3. Principios rectores.

El Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013-2018, se inspira en los siguientes principios rectores:

- Unidad. Se presenta un Plan único en el que se aborda la desigualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género de forma conjunta, puesto que la violencia de género es la máxima expresión de desigualdad entre mujeres y hombres.
- Enfoque Integral. Se abordan todos los ámbitos donde se puedan manifestar la desigualdad y la violencia de género, con estrategias relacionadas con la prevención, sensibilización y atención y con

medidas dirigidas tanto a mujeres como a hombres.

- Transversalidad de la perspectiva de género. Supone la implicación de todos los organismos de la Administración Autonómica en la aplicación del principio de igualdad en todos los ámbitos de la gestión política, económica y social, superando el enfoque basado en acciones específicas a favor de las mujeres.
- Empoderamiento de las mujeres. Se dirige a valorar y fortalecer su autonomía, la forma de ejercer el poder y de relacionarse, incorporando sus perspectivas, necesidades e intereses, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones.
- Cooperación y colaboración institucional. Se pretende, respetando los ámbitos competenciales de cada una de las Administraciones Públicas, una colaboración interinstitucional con objeto de aumentar la eficacia y eficiencia de las políticas en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.
- Colaboración con los agentes económicos y sociales. Se establece una permanente colaboración con los agentes económicos y sociales en el marco de diálogo social para contribuir al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y en la lucha contra violencia de género.
- Participación. Se trata de que toda la sociedad y todos los elementos que la conforman, instituciones, entidades y asociaciones, participen en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y en la tolerancia cero hacia la violencia de género, con especial implicación de los hombres en el logro de estos objetivos.
- Atención a la diversidad. Se reconocen y valoran las múltiples identidades de las mujeres que deben tenerse en cuenta en las políticas públicas y su impacto en la ciudadanía. Las mujeres no conforman un grupo homogéneo sino un grupo muy heterogéneo y diverso, lo que favorece en muchas ocasiones situaciones de discriminación añadida o doble discriminación como en circunstancias de discapacidad, el origen étnico, la migración, la falta de recursos económicos, la residencia en el ámbito rural, la violencia de género etc.
- Promoción de la autonomía de las víctimas de la violencia de género. Se promoverán las condiciones necesarias para que las víctimas de violencia de género consigan alcanzar su proyecto de vida independiente y normalizada, y así salir del circuito de la violencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. FINALIDAD. OBJETIVOS

La valoración intermedia del Plan pretende actualizar y adaptar el mismo a los cambios económicos, sociales y normativos producidos en los últimos años como consecuencia del nuevo contexto socioeconómico, así como adaptar el Plan a los ámbitos prioritarios que se plasman en el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019, que establecen las líneas de actuación de la Estrategia para la Igualdad de la Unión Europea. En segundo lugar, este proceso de valoración permitirá conocer el proceso de implementación del Plan en los tres años de vigencia, el grado de realización de las medidas del Plan y el porcentaje de logro de los objetivos.

Asimismo, conocer los aspectos anteriores permitirá identificar debilidades y fortalezas para que actúen por un lado, como elementos clave de éxito y por otro, como aspectos a mejorar o eliminar en las futuras actuaciones de implementación del Plan.

Finalmente, el resultado de la valoración contribuirá a la definición y diseño de nuevas prioridades, detectando cuáles son las áreas de actuación que requieren una actuación preferente.

3.2. EJES DE LA VALORACIÓN

Los ejes en los que se basa la valoración son los siguientes:

- Grado de realización de las medidas y actuaciones y características de las mismas.
- Valoración de la gestión del Plan.

3.3. PROCESO METODOLÓGICO

La descripción del proceso metodológico que se ha seguido para la valoración del plan se centra en las fuentes de información utilizadas, las fases seguidas, así como las personas que han participado como agentes informantes.

3.3.1. Fases y Fuentes.

La valoración se realiza con una doble vertiente: el dar cuenta de lo realizado y sus resultados y el darse cuenta de cómo se ha realizado y la influencia del proceso de realización en los resultados.

Para ello, un primer análisis de carácter cuantitativo, se centra en identificar el grado de realización de las medidas del Plan y el porcentaje de logro de los objetivos fijados.

En un segundo análisis de carácter cualitativo se analiza el proceso de implementación del Plan en los tres años de vigencia para identificar sus fortalezas y debilidades. Para ello, el informe de valoración tiene en cuenta aspectos como: el grado de consecución de objetivos, la adecuación al marco normativo y programático, la adecuación de lo planificado a las necesidades de los grupos destinatarios, el grado de implicación de los/as agentes de igualdad, la difusión del Plan y otros.

Las fases que se han seguido para elaborar la valoración se exponen brevemente a continuación:

- 1.-** Diseño de las dimensiones de la valoración: ámbitos y ejes de investigación
- 2.-** Identificación de las fuentes primarias y secundarias para la recogida de información y diseño de las herramientas
- 3.-** Sesión formativa con los responsables de igualdad de cada Consejerías y presentación de las herramientas de evaluación.
- 4.-** Elaboración y distribución de las herramientas para su cumplimentación.
- 5.-** Valoración y análisis de los datos solicitados a las Consejerías.
- 6.-** Participación de las entidades integrantes del Consejo Regional de Mujer a través de un cuestionario elaborado para tal fin.
- 7.-** Valoración y análisis de los datos solicitados a las entidades integrantes del Consejo Regional de Mujer.
- 8.-** Elaboración del Informe de valoración

La información para poder realizar la valoración del Plan en su doble vertiente cualitativa y cuantitativa se ha obtenido de distintas fuentes:

Fuentes primarias cuantitativas: Se diseñaron y aplicaron dos herramientas de evaluación:

- Cuestionario para las Consejerías cumplimentado por las personas responsables de igualdad en cada Consejería en los que se han recogido datos sobre las medidas, actuaciones, el proceso de trabajo y las propuestas de mejora en el ámbito de la consejería a lo largo de los años 2013, 2014 y 2015 de ejecución del Plan. La información recogida se ha basado en una serie de criterios relacionados con: el grado de consecución de objetivos, adecuación al marco normativo y programático, adecuación de lo planificado a las necesidades de los grupos destinatarios, grado de implicación de los agentes y otros.
- Cuestionario específico para las entidades participantes en el Consejo Regional de la Mujer en el que se recababa información sobre el grado de conocimiento del Plan, su papel en la difusión del mismo así como posibles propuestas de mejora relacionadas con el papel de las entidades en su desarrollo.

Fuentes secundarias: se realizó un análisis documental de información procedente de:

- Los informes anuales de ejecución que elabora al final de cada año natural la Consejería de Familia e I.O, a través de la Dirección General de la Mujer, que son elevados a la Comisión de Secretarios Generales para su seguimiento. En estos informes se da cuenta de los aspectos cuantitativos y cualitativos más relevantes de la ejecución del Plan por Consejerías en cada año.
- Memorias breves remitidas anualmente por las diferentes Consejerías en el proceso de seguimiento de la ejecución del Plan, en las que se hace una valoración de las actuaciones más destacables realizadas a lo largo del año.

El análisis de la información recogida de las fuentes mencionadas se ha dirigido a detectar las debilidades y fortalezas en la programación y ejecución del Plan en estos años de vigencia así como del proceso desarrollado para su implementación, lo que permitirá identificar los contenidos y las áreas de mejora de cara al futuro.

3.3.2. Agentes informantes.

En el proceso de valoración han participado como agentes informantes dos personas responsables de Igualdad de cada una de las Consejerías.

Así han participado en todo el proceso las Consejerías de Presidencia, Agricultura y Ganadería, Hacienda, Economía y Empleo, Fomento y Medio Ambiente, Sanidad, Educación, Cultura y Turismo y Familia e Igualdad de Oportunidades.

Asimismo, se ha dado participación en este proceso a las distintas administraciones y entidades que integran el Consejo Regional de la Mujer:

- Delegación del Gobierno en Castilla y León.
- Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León.
- Consejo de la Juventud de Castilla y León.

- Organizaciones representativas de intereses sociales, como las organizaciones sindicales más representativas de Castilla y León; Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León y organizaciones profesionales agrarias más representativas de Castilla y León.
- Asociaciones de mujeres de cada una de las provincias que estén inscritas en el registro de entidades para la igualdad de oportunidades.
- Confederaciones y federaciones de asociaciones de mujeres de ámbito supraprovincial.
- Consejos para la mujer de ámbito provincial o local.

IV. VALORACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PLAN

A continuación se analizará el proceso de gestión y desarrollo del Plan en función de los ejes de valoración previamente mencionados. En primer lugar, se valorará el grado de cumplimiento de las medidas y actuaciones del Plan a largo de los años de su vigencia así como las características de las medidas y actuaciones abordadas. En segundo lugar, se analizará el proceso de gestión del Plan teniendo en cuenta diferentes aspectos del mismo como su programación, coordinación, difusión, etc.

También se analizarán las debilidades y fortalezas del proceso de desarrollo del Plan teniendo en cuenta el contexto socioeconómico que ha imperado en los años de vigencia del mismo.

4.1. Grado de realización de las medidas y actuaciones y características de las abordadas

El grado de realización de las medidas y actuaciones del Plan se recogen en los resultados de los Informes Anuales de Evaluación de los años 2013 a 2015 que se plasman en los siguientes datos y cuadro-resúmenes de las medidas, actuaciones y presupuesto ejecutado y programado correspondientes a los años 2013- 2015.

- o En el año 2013, se han programado 197 medidas (5) y se han ejecutado 191, lo que supone un porcentaje de ejecución del 96,95 % de las medidas.
- o Asimismo, se han programado 269 actuaciones que desarrollan dichas medidas, y se han ejecutado 263, lo que constituye un porcentaje del 97,8 % de actuaciones ejecutadas.

MEDIDAS Y ACTUACIONES AÑO 2013				
Consejería	Nº medidas		Nº actuaciones	
	Medidas programadas	Medidas ejecutadas	Actuaciones programadas	Actuaciones ejecutadas
PRESIDENCIA	4	4	6	6
HACIENDA	21	21	29	27
FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE	6	5	6	5
CULTURA Y TURISMO	17	16	23	20
AGRICULTURA Y GANADERÍA	7	7	9	9
EDUCACIÓN	19	18	24	27
ECONOMÍA Y EMPLEO	21	18	26	22
SANIDAD	20	17	25	22
FAMILIA E IGUALDAD OPORTUNIDADES	82	85	121	125
TOTAL	197	191	269	263

- o En el año 2014 se han programado 178 medidas y se han ejecutado 172, lo que supone un porcentaje de ejecución del 96,62% de las medidas. Asimismo, se han programado 251 actuaciones que desarrollan dichas medidas, y se han ejecutado 243, lo que constituye un porcentaje del 96,81 % de actuaciones ejecutadas.

MEDIDAS Y ACTUACIONES AÑO 2014				
Consejería	Nº medidas		Nº actuaciones	
	Medidas programadas	Medidas ejecutadas	Actuaciones programadas	Actuaciones ejecutadas
PRESIDENCIA	7	7	10	10
HACIENDA	15	15	20	20
FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE	7	7	7	7
CULTURA Y TURISMO	15	15	18	18
AGRICULTURA Y GANADERÍA	7	7	7	7
EDUCACIÓN	7	8	10	11
ECONOMÍA Y EMPLEO	18	18	21	21
SANIDAD	23	17	35	27
FAMILIA E IGUALDAD OPORTUNIDADES	79	78	123	122
TOTAL	178	172	251	243

- En el año 2015, se han programado 173 medidas y se han ejecutado 161, lo que supone un porcentaje de ejecución del 93% de las medidas. Asimismo, se han programado 258 actuaciones que desarrollan dichas medidas, y se han ejecutado 696 (6) , lo que constituye un porcentaje del 269 % de actuaciones ejecutadas

MEDIDAS Y ACTUACIONES 2015				
Consejería	Nº medidas		Nº actuaciones	
	Medidas programadas	Medidas ejecutadas	Actuaciones programadas	Actuaciones ejecutadas
PRESIDENCIA	14	14	20	20
HACIENDA	4	4	6	6
FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE	18	17	20	19
CULTURA Y TURISMO	9	9	9	9
AGRICULTURA Y GANADERÍA	7	2	7	2
SANIDAD	20	17	32	29
ECONOMÍA Y EMPLEO	78	74	121	116
EDUCACIÓN	7	7	24	475
FAMILIA E IGUALDAD OPORTUNIDADES	16	17	19	20
TOTAL	173	161	258	696

Características de las medidas

- Del estudio de las características de las medidas abordadas se pone de manifiesto como respecto de su temporalidad (7) , la mayor parte de las mismas son de naturaleza periódica seguidas de medidas de carácter permanente.

TEMPORALIDAD			
PERMANENTE (67)	PERIÓDICA (80)	PUNTUAL (37)	TOTAL 184
36,41%	43,47%	20,10%	

Es importante que el porcentaje mayor de las medidas abordadas sea el de las medidas periódicas y luego permanentes, ya que éstas son las que tienen un carácter más estructural.

En función de su finalidad predominan las medidas de sensibilización que están dirigidas a incidir en el cambio de opinión o actitud respecto a algún contenido de la política de igualdad de la Comunidad Autónoma seguidas de actuaciones que dada la filosofía, finalidad y características del Plan, inciden directamente en la modificación de los procesos de trabajo y procedimientos administrativos.

TIPOLOGÍA	NÚMERO	%
Asesoramiento	9	4,94
Ayudas y Subvenciones	15	8,42
Cambios modos hacer	24	13,18
Colaboración coordinación	17	9,34
Conocimiento	15	8,24
Creación o mejora ...	21	11,53
Difusión y comunicación	24	13,18
Formación	26	14,28
Sensibilización	31	17,03
Total	182	

Todas las áreas del Plan han sido desarrolladas a través de distintas medidas por las diferentes Consejerías, por lo que se puede concluir que a lo largo de los años de vigencia del Plan se han abordado las diferentes áreas del mismo en cumplimiento del principio rector del Plan referido al «enfoque integral».

Ha habido a lo largo de los años de ejecución del Plan un reducido número de medidas y ámbitos de actuación en los que ha habido dificultades en su consecución y que requieren de una intensificación de los esfuerzos para el logro de los objetivos de igualdad y prevención de la violencia de género establecidos en el Plan.

Así, entre otros, la desagregación de datos por sexo en todos los ámbitos de actuación de la Administración como requisitos fundamentales y previos para el diseño de medidas y actuaciones de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género adaptados a la realidad; el fomento y refuerzo de los conocimientos en materia de género, tanto del personal de los órganos gestores como en particular de las personas responsables de igualdad en cada órgano gestor; impulso de la perspectiva de género en los datos y estudios sanitarios y en materia de prevención de riesgos laborales, etc.

Características de las actuaciones

- En relación a las actuaciones, se pueden caracterizar, en primer lugar, por el tipo de estrategia en el que se enmarcan, se pone de manifiesto que la mayor parte de las actuaciones van dirigidas a transversalizar la perspectiva de género (40,57%) seguidas de acciones dirigidas al público en general.

Es importante que la mayor parte de las medidas sean de transversalización, ya que esto supone cumplir el mandato normativo y contribuye a que se integre el principio de igualdad en todas las políticas.

ESTRATEGIA	NÚMERO DE ACTUACIONES	%
Transversalizar perspectiva de género	142	40,57
Acciones específicas dirigidas a mujeres	74	21,14
Acciones específicas dirigidas hombres	2	0,57
Acciones para mujeres víctimas violencia género	12	3,42
Acciones público en general	120	34,28
TOTAL	350	
Otras:		
2 a policías locales		
4 a jóvenes ambos sexos		
53 a profesionales sanitarios		
1 a buenas prácticas empresariales		

La mayor parte de las actuaciones, en función de la finalidad que persiguen, son de colaboración y coordinación y suponen el establecimiento de cauces, espacios, medios o marcos de colaboración para el trabajo conjunto con otras entidades, instituciones, movimientos sociales, academia, y en segundo lugar de Formación que implican el desarrollo de acciones formativas para conseguir la capacitación que requiere la implementación del Plan.

Existe coherencia entre la finalidad mayoritaria a la que están dirigidas las actuaciones y lo señalado en el apartado anterior respecto a la transversalidad de género, ya que para llevar a cabo ésta se necesita de colaboración y coordinación.

TIPOLOGÍA	Nº Actuaciones	%
Asesoramiento	10	1,67
Ayudas y Subvenciones	54	9,06
Cambios modos hacer	88	14,76
Colaboración coordinación	99	16,61
Conocimiento	26	4,36
Creación o mejora de recursos y servicios	43	7,21
Difusión y comunicación	82	13,75
Formación	98	16,44
Sensibilización	96	16,10
Total	596	

La mayor parte de las actuaciones en función del público destinatario, van destinadas al público en general, seguidas de las dirigidas a la comunidad educativa.

	Nº Actuaciones	%
Personal de Admon. Autonómica	38	10,85
Personal Admon. Local	1	0,28
Comunidad Educativa	58	16,57
Comunidad Sanitaria	53	15,14
Servicios Sociales	0	
Justicia y Profesionales del derecho	0	
Universidades	0	
Cuerpos y Fuerzas de Seguridad	0	
Empresariado	8	2,88
Asociaciones de mujeres	5	1,42
Mujeres en general	16	4,57
Mujeres rurales	12	3,42
Mujeres mayores	10	2,85
Jóvenes	26	7,42
Mujeres en situación de especial vulnerabilidad	24	6,85
Mujeres Víctimas de Violencia de Género	19	5,42
Público en general	80	22,85
TOTAL	350	
Otros:		
1 Entidades personas con discapacidad		
3 Mujeres drogodependientes y embarazadas		
1 Jóvenes /estudiantes		
4 Formador/a de Formadores/as		
2 Hombres		
1 Trabajadores/as de empresas		
4 Agentes económicos y sociales		
3 Trabajadores/as de sectores de actividad concretos (aquellos donde la presencia de mujeres es mayoritaria o los que están masculinizados)		
2 Inmigrantes		
6 Personas relacionadas con el sector turístico		
2 Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Servicios Sociales, Centros de Salud Rural		
2 Sanidad, Fuerzas de Seguridad, Servicios Sociales, Asoc. de Mujeres Rurales.		

4.2. Valoración de la gestión del Plan

4.2.1. Proceso de programación y seguimiento

- Respecto al proceso de programación que se ha llevado a cabo en los años que lleva de ejecución el Plan, hay que señalar que de acuerdo con la información recabada, el criterio que ha predominado a la hora de programar actuaciones en la mayor parte de las Consejerías es fundamentalmente que son actuaciones que la Consejería realiza habitualmente. En un segundo lugar, se ha utilizado el criterio de que son actuaciones que están dentro de sus propias competencias. También es importante la existencia de recursos humanos para realizar las actuaciones que se programen.

CRITERIOS	NÚMERO	%
Están dentro de las competencias de la Consejería	7	29,16
Son prioritarias en la programación de la Consejería	2	8,33
Son actuaciones que la Consejería realiza habitualmente	8	33,33
Existen recursos humanos para realizar las actuaciones	4	16,66
Existe presupuesto	2	8,33
Se ha acordado con otra Consejería	1	4,16
Otros...		
Total	24	100

Los principios rectores señalados en el Plan se están teniendo en cuenta a la hora de programar las actuaciones del Plan en la mayor parte de las Consejerías (77%).

Analizando el procedimiento de programación, la responsabilidad de dicha programación se atribuye en la mayor parte de los casos a las personas titulares de los centros directivos o Servicios competentes por razón de la materia, también al personal Coordinador de las Direcciones Generales y finalmente se menciona en algún caso, la responsabilidad del propio/a Agente de Igualdad de la Consejería en el impulso de la programación.

El procedimiento habitual para realizar la programación en la mayor parte de las Consejerías es el siguiente: la persona responsable en materia de igualdad de la Consejería remite a los distintos centros directivos el listado de áreas y medidas del Plan para que consignen las actuaciones que dentro de cada una de ellas van a desarrollar en el ejercicio correspondiente las Direcciones Generales. Este impulso procede o bien directamente del/la responsable en materia de igualdad de la Consejería o bien de las personas titulares de la coordinación de los centros directivos en su caso.

En otros casos se remite la programación del año inmediatamente anterior y se les solicita que indiquen qué actuaciones van a continuar desarrollando, cuáles no, y si tienen alguna posible nueva actuación a incluir para el siguiente año.

Así, partiendo del análisis de la ejecución de la anualidad anterior, cada centro directivo elabora la programación de actuaciones para el ejercicio siguiente.

Una vez cumplimentada la programación, por parte de la persona responsable de igualdad de la Consejería se recopila la información para la programación anual de la Consejería.

La programación es aprobada por diferentes personas en función de cada Consejería, las personas titulares de las Viceconsejerías, de las Secretarías Generales, de las Direcciones Generales correspondiente por razón de la materia o bien de las coordinaciones de las Direcciones Generales, según corresponda.

- Con carácter general el seguimiento de la ejecución se realiza al final de cada año cuando se solicita desde la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades el informe sobre la ejecución anual. En este momento la persona responsable de igualdad de cada Consejería solicita a los Centros Directivos el informe sobre el cumplimiento de aquellas medidas que se han propuesto para su programación. Una vez recabada esta información el/la responsable de igualdad elabora un documento conjunto de ejecución de las medidas y actuaciones de la Consejería correspondiente y se remite a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

La responsabilidad de reunir y cumplimentar la información para la ficha de ejecución anual de actuaciones puede recaer dependiendo de la Consejería, en la Secretaría General de la Consejería (Servicio de Estudios y Documentación), en las personas titulares de los centros directivos, en la coordinación de servicios de la Secretaria General, en las jefaturas de Servicio de los distintos Centros Directivos que cuentan con medidas o actuaciones concretas, en distintos funcionarios/as de los diferentes Centros Directivos o finalmente en la persona designada como responsable de igualdad en cada Consejería.

Se puede señalar que no ha habido diferencias significativas en el procedimiento de programación y seguimiento seguido por las diferentes Consejerías.

Respecto al proceso de ejecución y seguimiento es importante analizar también el grado de utilización de los indicadores que van a permitir medir el grado de cumplimiento de las medidas y actuaciones del Plan.

INDICADORES ESTABLECIDOS	%
Para todas las actuaciones, utilizando los orientativos del Plan	11,11
Para todas las actuaciones, utilizando algunos de los orientativos y creando otros.	77,77
Para todas las actuaciones creando unos propios	0,00
Para algunas de las actuaciones	11,11
No se han establecido indicadores	0,00
Total	100

Como se puede ver en la tabla, la mayor parte de los centros gestores (77 %) han establecido indicadores para todas las actuaciones que han diseñado, utilizando algunos de los que en el propio Plan se establecen y creando en ocasiones otros propios. Todas las Consejerías han recogido información sobre todos los indicadores establecidos.

RECOGIDA INFORMACIÓN DE LOS INDICADORES	%
Sobre todos los establecidos	100
Sobre algunos	
No se ha recogido información	
Total	100

4.2.2. Coordinación

De la información recogida se constata cómo la mayoría de las Consejerías participantes destacan como datos positivos que las reuniones de coordinación han sido eficaces para el trabajo a realizar y se han hecho con la periodicidad adecuada, así como que han existido canales de comunicación ágiles para consultas y asesoramiento.

COORDINACIÓN	%
Se han realizado las reuniones de coordinación con la periodicidad apropiada.	22,72
Las convocatorias han llegado con el tiempo suficiente	9,09
Se ha comunicado el orden del día	9,09
Las personas convocadas han asistido mayoritariamente	13,63
Las reuniones han sido eficaces para el trabajo a realizar	27,27
Se ha contado con canales de comunicación ágiles para consultas y asesoramiento	18,18
Se han establecido protocolos para la coordinación	
Otros...	
Total	100

4.2.3. Conocimientos y formación en materia de igualdad del personal

Los centros gestores que se han manifestado a este respecto han sido el 66%.

En torno al 33% manifiesta que los conocimientos en materia de igualdad del personal de la Consejería responsable del Plan son medios, el 22% señala que son bajos y solo en torno a un 11% se alega que son altos.

Esta formación ha sido sobre todo teórica sobre la integración de la perspectiva de género; práctica sobre técnicas e instrumentos para dicha integración y sobre nociones básicas; sobre Impacto de género de la normativa y finalmente sobre Lenguaje no sexista.

4.2.4. Difusión y comunicación del Plan

Conocimiento interno

En cuanto al grado de conocimiento interno del Plan es de destacar que si bien la existencia del Plan es conocido por las diferentes Direcciones Generales (66,66 %), en cambio es menor el conocimiento de las actuaciones concretas del mismo ya que la mayor parte de las Consejerías (55,55) han manifestado que las actuaciones del Plan son conocidas sólo por el personal directamente implicado. El (44,44%) de las Consejerías manifiestan que sí se conocen por las diferentes Direcciones Generales.

Los medios internos que se han utilizado para difundir el Plan han dependido, en primer lugar, de la propia materia de las actuaciones de que se trate. Así, se han difundido a través de las organizaciones profesionales agrarias, redes sociales, Portal de Juventud y Boletines de Información Juvenil (45%). En general se han difundido también a través de la página web (36%) y finalmente a través de los medios de comunicación (18%).

	PLAN						ACTUACIONES					
	SI	%	NO	%	Total	%	Si	%	No	%	Total	%
Por las diferentes Direcciones Generales	4	66,66	1	33,33	5	55,55	4	44,44	1	50	5	45,45
Solo por el personal directamente implicado	2	33,33	2	66,66	4	44,44	5	55,55	1	50	6	54,54
Otros												
Total	6		3		9		9		2		11	

Conocimiento externo

La difusión a la ciudadanía de las actuaciones relacionadas con el Plan ha sido realizada por el 44% de los centros gestores.

Por el contrario, el 33% de las consejerías manifiestan no haber realizado una actividad de difusión del Plan entre la ciudadanía.

Entre los distintos centros gestores que sí señalan haber realizado una actividad de difusión del Plan, los medios que se han utilizado para difundir han sido reuniones (40 %) y página web (40%), Intranet (10%) y finalmente, a través del Portal de Salud de la Junta de Castilla y León (10%).

Respecto del conocimiento del Plan que tienen las entidades del Consejo Regional de Mujer, se puede destacar que el 88% de las mismas, manifiesta conocer el Plan y su contenido, en su mayor parte a través de la Consejería de Familia e I.O. de manera directa (80%) mientras que el 20 % restante lo conoce a través de medios electrónicos y medios de comunicación

A lo largo de los años de implantación del Plan una mayoría de entidades señala que sí ha tenido información sobre su desarrollo (58%), fundamentalmente a través de la información facilitada por los órganos oficiales de participación (41%) y en segundo lugar a través de otros medios de comunicación (30%) y en tercer lugar se señala a través de la web de la Junta de Castilla y León (28%)

La información recibida ha sido suficiente como lo pone de manifiesto el 53% de las entidades. El resto de entidades que manifiesta que la información no ha sido suficiente, alega como motivos:

- la falta de información periódica y la articulación de espacios para ello.
- la falta de datos cualitativos sobre la implantación.

4.2.5. Participación

Respecto a la participación de las entidades en la difusión del Plan entre las personas asociadas y su ámbito de intervención, el 70,5% de las entidades manifiesta que sí participó en la difusión. Esa difusión se llevó a cabo principalmente a través de la difusión interna a las personas asociadas, la página web y la difusión a las personas incluidas dentro de su ámbito de actuación.

Respecto a si las entidades han participado en alguna de las actuaciones de desarrollo del Plan, el 76% manifiesta que sí, lo que pone de relieve que la mayoría de las entidades que forman parte del Consejo de la Mujer han participado en la ejecución y desarrollo del Plan.

Alguna de las actuaciones que se podrían mencionar son:

- Jornadas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.
- A través de los órganos oficiales de participación en materia de mujer de la Consejería de Familia e I.O.

Respecto de las entidades que han contestado que no, esgrimen razones como:

- Considerarlas actuaciones institucionales de la Junta de Castilla y León.
- Carecer de apoyo institucional.
- Limitaciones de formación especializada y recursos materiales.

De los datos expresados se observa cómo las entidades han participado mayoritariamente en las actuaciones como colaboradoras en primer lugar, en segundo lugar, como público asistente y en menor medida como organizadoras.

PAPEL DE LA ENTIDAD EN LA ACTUACIÓN	%
Organizadora	26%
Colaboradora	39%
Público asistente	35%
Total	100

El 80% de las entidades manifiesta que las actuaciones en las que la entidad ha participado se han realizado satisfactoriamente. Los aspectos positivos que las entidades destacarían en su realización son:

- El avance en la conciencia colectiva contra la violencia de género.
- La motivación de las personas participantes.

También ha habido entidades que han contestado que su participación no se ha realizado satisfactoriamente señalando como deficiencias la falta de implementación y ajuste de las medidas del Plan a las necesidades del medio rural.

A lo largo de los años de desarrollo del Plan, los aspectos que destacan como más positivos son:

- La difusión del Plan.
- La inclusión de medidas del mismo en la Estrategia de Empleo del año 2016.
- El avance en la sensibilización contra la violencia de género de la sociedad.

4.2.6. Recursos presupuestarios

Las distintas Consejerías implicadas en la ejecución del Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2013-2018, adoptan las medidas presupuestarias necesarias para la financiación de las actuaciones cuya ejecución les corresponde, en función de las propuestas de actuación que formulan y que son aprobadas anualmente.

Sin perjuicio de dichas aportaciones, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades prevé destinar un total de cuarenta y dos millones trescientos veinte mil seiscientos veintidós euros (42.320.622 €), dentro del subprograma 232A021 «Promoción y apoyo a la mujer» en el periodo comprendido entre 2013 a 2018.

Los recursos que se han destinado en los años de vigencia del Plan se exponen por años en las siguientes tablas.

En el año 2013, la ejecución presupuestaria del Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2013-2018, ascendió a 16.097.484,87 €, de los cuales 14.629.938,87 € correspondieron a actuaciones de promoción de la Igualdad entre Mujeres y Hombres y 1.467.546,00 € a actuaciones contra la violencia de género.

La eficacia financiera (gasto ejecutado/programado) del Plan en el año 2013 es del 94,05%.

GASTO POR CONSEJERÍA AÑO 2013*		
CONSEJERÍA	GASTO PROGRAMADO	GASTO EJECUTADO
PRESIDENCIA		
HACIENDA	66.000,00	59.401,80
ECONOMÍA Y EMPLEO	781.000,00	747.589,00
FOMENTO Y M.A.	No hay presupuesto específico	No hay presupuesto específico
AGRICULTURA Y G.	7.000.000,00	6.027.237,20
SANIDAD	3.106.146,00	2.891.501,00
FAMILIA E I.O.	4.167.233,00	4.285.476,00
GERENCIA S.S.	1.089.976,72	1.071.523,76
EDUCACIÓN	Sin coste adicional	Sin coste adicional
CULTURA Y TURISMO	904.468,43	1.014.756,11
TOTAL	17.114.824,15	16.097.484,87

*De conformidad con los datos suministrados por cada una de las Consejerías en las fichas de programación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género

En el año 2014, la ejecución presupuestaria del Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2013-2018, ascendió a 25.138.262,66 €, de los cuales 23.461.772,28 € correspondieron a actuaciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y 1.676.490,38 € a actuaciones contra la violencia de género.

La eficacia financiera (gasto ejecutado/programado) del Plan en el año 2014 es del 92,14%.

GASTO POR CONSEJERÍA AÑO 2014*		
CONSEJERÍA	GASTO PROGRAMADO	GASTO EJECUTADO
PRESIDENCIA	7.000,00	8.420,00
HACIENDA	56.000,00	53.979,05
ECONOMÍA Y EMPLEO	675.000,00	1.068.757,23
FOMENTO Y M.A.	4.150,00	3.338,79
AGRICULTURA Y G.	17.000.000,00	14.263.552,45
SANIDAD	2.663.508,00	2.523.659,59
FAMILIA E I.O.	394.019,00	395.434,00
GERENCIA S.S.	5.535.183,46	5.459.246,37
EDUCACIÓN	Sin coste adicional	Sin coste adicional
CULTURA Y TURISMO	947.507,00	1.361.875,18
TOTAL	27.282.367,46	25.138.262,66

*De conformidad con los datos suministrados por cada una de las Consejerías en las fichas de programación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género

En el año 2015, la ejecución presupuestaria del Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género 2013-2018, ascendió a 11.320.846,95€, de los cuales 9.304.850,18 € correspondieron a actuaciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y 2.015.996,77 € a actuaciones contra la violencia de género.

La eficacia financiera (gasto ejecutado/programado) del Plan en el año 2015 es del 47,51%. Este menor porcentaje de ejecución en el año 2015 se debe en buena parte a que el Programa de Desarrollo Rural de Castilla y León 2014-2020 fue aprobado por la Comisión Europea el 25 de agosto de 2015, y los criterios de selección se aprobaron el 28 de diciembre de 2015; por lo que todas las actuaciones programadas en el año 2015 pasan a ser ejecutadas en el año 2016.

GASTO POR CONSEJERÍA 2015*		
CONSEJERÍA	GASTO PROGRAMADO	GASTO EJECUTADO
PRESIDENCIA	21.850,00	20.310,00
ECONOMÍA Y HACIENDA	182.000,00	140.753,00
EMPLEO	839.760,00	521.819,23
FOMENTO Y M.A.	1.200,00	833,44
AGRICULTURA Y G.	11.960.000,00	0,00
SANIDAD	3.457.744,00	2.765.569,00
FAMILIA E I.O.	6.486.662,91	6.713.855,90
EDUCACIÓN	Sin coste adicional	Sin coste adicional
CULTURA Y TURISMO	874.715,00	1.157.706,38
TOTAL	23.823.931,91	11.320.846,95

*De conformidad con los datos suministrados por cada una de las Consejerías en las fichas de programación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género

GASTO PLAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO*		
AÑO	GASTO PROGRAMADO	GASTO EJECUTADO
2013	17.114.824,15	16.097.484,87
2014	27.282.367,46	25.138.262,66
2015	23.823.931,91	11.320.846,95
TOTAL	68.221.123,52	52.556.594,48

*De conformidad con los datos suministrados anualmente por cada una de las Consejerías en las fichas de programación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género 2013-2018.

V. CONCLUSIONES

La valoración intermedia del Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León (2013-2018), pone de manifiesto cómo el desarrollo y ejecución del mismo a lo largo de sus años de vigencia presenta fortalezas y debilidades, teniendo en cuenta también que el contexto socio económico existente ha influido en su desarrollo en un doble sentido.

Así, por un lado, si bien el contexto de crisis socioeconómica ha supuesto dificultades para el desarrollo y ejecución del plan, este contexto también ha incrementado la sensibilización de las situaciones de necesidad y de riesgo de exclusión social en la que se pueden encontrar determinados colectivos de mujeres.

Se aprecia en estos años, dentro de los diversos factores que han sido positivos y que han favorecido el desarrollo del Plan, que la sociedad está

cada vez más concienciada respecto de la necesidad de adoptar medidas y ejecutar acciones encaminadas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos así como en la lucha contra la Violencia de Género. Hay una mayor percepción de las desigualdades entre mujeres y hombres como un desequilibrio que hay que corregir.

Igualmente en el ámbito de la Administración se incrementa la coordinación tanto intradministrativa como interadministrativa y la sistematización de la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad y contra la violencia de género. Se ha reforzado el impulso de la programación y vigilancia de la ejecución de acciones encaminadas a conseguir la igualdad tanto por parte de los órganos gestores como por parte de los agentes económicos y sociales.

Se ha realizado también un esfuerzo de priorización, dado el contexto de crisis socioeconómica, para la ejecución de actuaciones dentro del Plan que se consideran necesarias y que no han requerido de un presupuesto adicional.

Es preciso destacar como elemento positivo en el proceso de ejecución y desarrollo del Plan, que el cumplimiento del Plan en estos años de vigencia es altamente positivo, ya que el número de medidas y actuaciones previstas por las Consejerías y su grado de ejecución es en general elevado, existiendo una coherencia y correspondencia entre las medidas programadas y las ejecutadas. Se constata que no existen diferencias significativas entre los diferentes años en el número de actuaciones y medidas programadas y ejecutadas, salvo en algún supuesto puntual motivado por razones externas a la propia Administración Autonómica.

En general, en cuanto al proceso de gestión del Plan el desarrollo de la programación y seguimiento de Plan ha sido eficaz, si bien convendría mejorar aspectos del mismo como la formación en igualdad de todas las personas implicadas en el proceso de programación y ejecución, lo que facilitaría a los responsables de igualdad el proceso de recogida de datos de los centros directivos y que éstos estén desagregados por sexos. Si bien la formación en materia de igualdad está accesible a las personas interesadas a través de los cursos que en esta materia oferta la escuela de Administración Pública, no obstante, se puede extraer de esta información que es necesario reforzar los conocimientos del personal encargado del Plan.

También se plasma la conveniencia de mejorar la concreción de las medidas y actuaciones del Plan, así como fijar un cronograma adecuado para llevarlas a cabo.

Respecto a la coordinación establecida a lo largo del desarrollo del Plan con los diferentes órganos gestores y entidades implicadas en él, se constata que ha sido adecuada y eficaz para el desarrollo del proceso de programación y ejecución y que han existido cauces de comunicación fluidos con el organismo de igualdad a lo largo del proceso.

Las entidades que participan en el Consejo Regional de la Mujer manifiestan a este respecto su participación mayoritaria así como su satisfacción en su mayor parte en cuanto a su colaboración en el desarrollo del Plan

En relación a la difusión del Plan, si bien sí se ha realizado una difusión del mismo, se pone de relieve la conveniencia de mejorar dicha difusión ad intra y ad extra para mejorar el conocimiento de las medidas y actuaciones tanto por parte del personal de la Administración, como de la propia ciudadanía.

En conclusión, se puede afirmar que lo largo del proceso de programación como de ejecución se han tenido en cuenta los principios rectores que inspiran el Plan.

En este sentido, la participación de todas las Consejerías de la Administración Autonómica en el desarrollo en el Plan da cumplimiento al principio rector de «transversalidad» de género que el propio Plan prevé. Igualmente, a lo largo del proceso de programación y seguimiento se ha cumplido con el principio rector referido a la «Cooperación y colaboración interinstitucional y de «Participación».

De todo el proceso de valoración del Plan anualmente a lo largo de estos años, así como en la propia valoración intermedia se recogen una serie de propuestas de mejora a corto, y medio plazo tanto de procedimiento como de contenido que se exponen a continuación.

VI. PROPUESTAS DE MEJORA

De las aportaciones realizadas por cada Consejería, de las entidades integrantes del Consejo Regional de la Mujer y de la información contenida en los informes de evaluación anuales así como de las memorias de ejecución del Plan, realizadas por cada centro gestor, se pueden contemplar una serie de propuestas de mejora.

Estas propuestas de mejoras se han clasificado en:

- propuestas de contenido.
- propuestas de procedimiento.

En atención a su previsión temporal, se clasifican en:

- a corto plazo.
- a medio plazo.

IV.1. Propuestas de contenido

A corto plazo:

- Culminar en todas las áreas de actuación de la Administración el proceso de recogida sistemática de los datos estadísticos desagregados por sexos así como y en la medida de lo posible en medio rural y urbano. Esto permitirá tener un conocimiento real de las necesidades, dificultades y potencialidades de las mujeres castellanas y leonesas para poder así adaptar la programación y diseño de las actuaciones del Plan a la realidad social y económica de la comunidad.
- Elaborar un Diagnóstico acerca de la Situación de los Recursos Humanos al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, incluyendo los centros de salud y educativos, prestando especial atención a la posible existencia de brecha salarial horizontal y vertical, de cara a elaborar el Plan de Igualdad de los Recursos Humanos de la Junta de Castilla y León.
- Designar/renovar el nombramiento de dos empleados públicos como representantes de igualdad por cada Consejería para hacer más eficaz la coordinación de la programación y desarrollo del Plan. Dado el carácter transversal de la materia de igualdad de género, sería conveniente que estos dos representantes de igualdad perteneciesen a Servicios con competencias transversales dentro de su propia Consejería.
- Implicar en mayor medida a los equipos directivos en la incorporación de las líneas de igualdad en los objetivos de la Consejería y de las diferentes Direcciones Generales.
- Realizar una evaluación sistemática del impacto de género en las propuestas de evaluación de procesos y programas.
- Tener en cuenta de manera expresa la realidad, dificultades y potencialidades del conjunto de las mujeres que viven en el mundo rural. Considerando que el 45 % de las mujeres de Castilla y León viven en el ámbito rural, se constata la importancia de que las medidas y actuaciones del Plan presten especial atención a este ámbito.
- En el ámbito del empleo es necesario garantizar que se introduzcan criterios de igualdad de género en las cláusulas sociales de la contratación pública así como realizar una valoración de la actividad que realicen aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género.
- Reforzar el reconocimiento público de aquellas empresas que en el ámbito de nuestra Comunidad estén implicadas en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y en la lucha contra la violencia de género

La progresiva implantación de la Administración electrónica, hace necesario seguir avanzando en la formación dirigida a mujeres en el ámbito de las nuevas tecnologías y especialmente respecto las exigencias de conocimientos de informática, con el objetivo de disminuir la brecha digital existente.

- Diseñar medidas, dada la importancia que tiene la educación en igualdad de los más jóvenes, dirigidas a este colectivo específico, que contribuyan a eliminar prejuicios culturales y estereotipos sexistas, especialmente en el ámbito educativo y con acciones que tengan como destinatarios a los alumnos y alumnas, docentes y familias. Con el fin de contribuir a eliminar prejuicios culturales y estereotipos sexistas en escolares y adolescentes.
- Aumentar los cauces de colaboración con las Universidades de Castilla y León, con medidas de sensibilización y formación en igualdad dirigidos a toda la comunidad universitaria, así como con protocolos de detección de la Violencia de Género.
- Trabajar en el ámbito de la Formación Profesional, introduciendo la perspectiva de género en los contenidos formativos para evitar la masculinización y feminización de las profesiones.
- Profundizar en la transmisión de los valores de la igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género a través del deporte como punto de encuentro de jóvenes, deportistas y familias.
- Profundizar en la educación en igualdad de los hombres y los modelos de masculinidad actuales.
- Destacar y visibilizar perfiles que promuevan la igualdad y sirvan de modelo para las nuevas generaciones.
- Trabajar en la formación de todos los perfiles profesionales integrados en el modelo de atención a víctimas de violencia de género así como seguir avanzando en el trabajo en red de todos ellos.
- Continuar diseñando actuaciones que incidan en las actividades, proyectos y campañas de difusión y sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia de género entre la población general

A medio plazo:

- Llevar a cabo una mayor difusión de las medidas y actuaciones del Plan para mejorar su conocimiento tanto a nivel interno como del público en general.
- Avanzar en el proceso de formación y coordinación de las dos personas designadas como representantes de igualdad por cada Consejería para hacer más eficaz su actuación.
- Reforzar la formación en igualdad del personal de cada Consejería, incluidos los equipos directivos, para poder desarrollar adecuadamente el propio Plan en cada área de actuación.
- Introducir contenidos en materia de igualdad de género en los temarios de las pruebas de acceso al cuerpo de maestros en sus distintas especialidades.
- Continuar avanzando en el área relativa a Salud para introducir la perspectiva de género en los datos y estudios sanitarios, así como avanzar en el desarrollo de protocolos de actuación, transmisión de la información entre los distintos niveles asistenciales y formación en materia de violencia de género.
- Impulsar la perspectiva de género, tanto en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales
- Homologar conjuntamente entre la Consejería de Educación y la Consejería de Familia, de material didáctico y pedagógico en materia de igualdad de género, para su uso por los docentes en el aula.
- Avanzar en la mayor implicación de los hombres, especialmente los jóvenes, en movimientos asociativos contra la desigualdad y violencia de género a fin de lograr una sociedad igualitaria, justa y pacífica.
- Incorporar en los contenidos curriculares de las profesiones implicadas en la prevención y atención a las víctimas de violencia de género temas de igualdad y violencia de género de forma obligatoria.

IV.2. Propuestas de procedimiento.

A corto plazo

- Incidir en las evaluaciones y análisis de datos de manera cualitativa y no solo cuantitativa.
- Mejorar la cuantificación de los indicadores de los objetivos a alcanzar en las distintas medidas y actuaciones programadas anualmente que facilitan el seguimiento y evaluación del Plan y contribuyen a la calidad del proceso de seguimiento y evaluación.
- Reducir el número de medidas que contiene el Plan, puesto que la consecución de un número tan elevado de medidas y actuaciones dificulta su eficacia y sería positivo lograr una mayor concreción en algunas medidas y homogeneizar en la medida de lo posible el contenido de las actuaciones.
- Establecer qué Consejería tiene la competencia y responsabilidad principal sobre cada medida del Plan para hacer más eficientes las actuaciones que se programen para su realización, evitar duplicidades y generar sinergias que optimicen los recursos empleados y los resultados que se obtengan.
- Definir un cronograma a seguir de tal manera que se establezca una priorización de las medidas y actuaciones para facilitar el seguimiento del Plan.
- Simplificar la metodología en la recogida de datos.
- Incrementar los cauces de participación de las entidades integrantes del Consejo Regional de la mujer a través cauces de información que les permita conocer las memorias anuales de ejecución del Plan así como las evaluaciones intermedia y final del mismo.

A Medio plazo

- Difundir buenas prácticas en educación en igualdad y prevención de la violencia de género, ya evaluadas y acreditadas en la Comunidad Autónoma.

Todas estas propuestas serán valoradas para su inclusión en la AGENDA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020 como nuevo instrumento de planificación estratégica en materia de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León.

(1) Última revisión vigente desde el 20 de septiembre de 2014

(2) Última revisión vigente desde el 20 de septiembre de 2014

(3) Estudio exploratorio sobre «la percepción de Igualdad en el medio rural» de la Junta de Castilla y León, año 2010.

(4) Informe sobre la situación económica y social de Castilla y León Consejo Económico y Social. Año 2015

(5) Se suman todas las medidas que programa cada Consejería.

- (6) Consta un número total mucho más elevado de medidas ejecutadas que programadas debido al número de medidas ejecutadas computadas por la Consejería de Educación.
- (7) Permanentes: Medidas cuya ejecución abarca toda la duración del Plan; Periódicas: Son aquellas medidas que se realizan de forma periódica a lo largo de la duración del Plan (ejemplo: formación, campañas de sensibilización); Puntuales: Son las que empiezan y terminan en un momento determinado del Plan (ejemplo: elaboración un protocolo, creación de un registro).