ACUERDO 5/2022, de 5 de enero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025

BOCL 10 Enero 2022

Acuerdo 5/2022, 5 enero, rectificado por Corrección de errores («B.O.C.L.» 14 enero).

El Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025 responde a un compromiso asumido por la Junta de Castilla y León de reducir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, persiguiendo que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea una realidad en la sociedad de Castilla y León.

El ámbito de intervención del plan estratégico deriva de la normativa vigente en materia de género ya que, por un lado, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León establece, en sus artículos 3 y 4 la transversalidad y la planificación como principios informadores de actuación de las Administraciones Públicas de Castilla y León en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La transversalidad comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las Administraciones Públicas. La planificación, como marco de ordenación estable, garantiza la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado, el artículo 42 de la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León, determina que la Administración de la Comunidad 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.

Como consecuencia de este proceso planificador, se han sucedido diversos planes de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla y León, siendo el último de ellos la Agenda 2020.

El plan estratégico surge del proceso de revisión y valoración previsto en la propia Agenda 2020 llevado a cabo a lo largo del año 2020-2021. Esta revisión, prevista en el Plan mencionado, se desarrolló con una doble finalidad:

- 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 de la Agenda.
- Alinear las políticas en esta materia a las directrices de la Estrategia para la Igualdad de la Unión Europea, que se han plasmado en el Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2022-2025, y de la ONU. plasmadas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Por otra parte, se considera que la constante evolución social, pues se parte de la certeza de que las desigualdades entre mujeres y hombres, las relaciones de poder y los roles de género son una construcción social por lo que se pueden cambiar.

Por último, señalar que la utilización de las nuevas tecnologías constituye un elemento indispensable a lo largo de la vida del plan como medio flexible para realizar aportaciones al contenido del mismo por todos los agentes implicados en su planificación y ejecución.

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 final de la Agenda 2020 se han determinado las siete áreas estratégicas de intervención prioritarias que delimitan los sectores de actividad de las Administraciones Públicas que tienen una importancia decisiva en la consecución de las políticas de igualdad:

- Área 1: Política institucional y promoción de la participación.
- Área 2: Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad.
- Área 3: Promoción de la Igualdad e innovación en el medio rural.
- Área 4: Educación, comunicación y cultura de la igualdad.
- Área 5: Bienestar, salud y calidad de vida.
- Área 6: Prevención de la violencia y promoción de la convivencia en igualdad.
- Área 7: Tecnología y sociedad del conocimiento para la igualdad de oportunidades.

Estas áreas se integran o agrupan bajo los siguientes espacios clave de actuación: gobernanza, sociedad y economía. En el espacio gobernanza, que atañe al ámbito de lo político e institucional, se pretende la implantación del principio de transversalidad en el diseño de políticas públicas y la

promoción de la participación de la mujer. El espacio sociedad, en el que se desenvuelven las relaciones de las personas en sociedad, se busca la participación en pie de igualdad de la mujer en las áreas de educación, comunicación y cultura de la igualdad, Bienestar, salud y calidad de vida, tecnología y sociedad del conocimiento y la prevención de la violencia de género y promoción de la convivencia. Por último, en el espacio economía, relativo al ámbito empresarial, laboral, consumo, etc., los objetivos se centran en el empleo, promoción profesional y corresponsabilidad, y promoción de la Igualdad e innovación en el medio rural.

Cada área estratégica se compone de uno o varios objetivos estratégicos que conforman un elemento clave y establecen los fines a medio plazo a los que se dirige el plan. Estos objetivos vinculan a cada consejería y al ámbito competencial en el que desarrolla su actividad con las áreas estratégicas.

Estos objetivos estratégicos plantean en su consecución una serie de retos, entendidos como logros concretos, desafíos específicos que, de forma escalonada en el tiempo, deban alcanzar todos los agentes implicados.

A través de actuaciones concretas que son la realización de la actividad en un ámbito material concreto y en un periodo de tiempo determinado, se llega al cumplimiento de los retos que se han afrontado.

De acuerdo con lo expuesto, el nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025 establece el itinerario a seguir por la Junta de Castilla y León para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra Comunidad.

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.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, previo informe de la Dirección General de Presupuestos y Estadística, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 5 de enero de 2022 adopta el siguiente

ACUERDO

Aprobar el Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025, que se incorpora como anexo del presente acuerdo.

ANEXO:

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO 2022-2025

PARTE I

PRESENTACIÓN DEL PLAN

1.1 INTRODUCCIÓN

La igualdad de género se puede definir como la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida, tanto públicos como privados. Igualdad no implica semejanza, implica homogeneidad de responsabilidades y posibilidad de acceso a los recursos disponibles en las mismas condiciones. El camino hacia la igualdad de oportunidades exige identificar, con carácter previo, las desigualdades de partida y evitar criterios neutros que únicamente servirán para perpetuar estas desigualdades. El avance en términos de igualdad requiere de acciones positivas, de decisiones y políticas transversales que incidan en las causas que generan desigualdad.

La lucha por la igualdad de género no debe percibirse como una confrontación, sino como una necesidad de mejorar la organización social y económica, de avanzar hacia una sociedad democrática real, de favorecer que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde en la sociedad. La igualdad de género implica a toda la sociedad y su logro exige aprovechar todas las capacidades y todo el talento de las personas y sectores que forman parte de la Comunidad de Castilla y León.

De acuerdo con lo expuesto, el nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Género 2021-2025 establece el itinerario a seguir por la Junta de Castilla y León para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra Comunidad.

El Plan apuesta decididamente por la prevención de la violencia de género, pero no incluye en su ámbito de responsabilidad ni entre sus objetivos las actuaciones de detección de la violencia de género y atención directa a las mujeres víctimas de violencia de género. Estas actuaciones, cuentan con un marco de planificación y ejecución propio, que permite abordar de manera específica la atención a las víctimas y a su entorno social.

La lucha contra la violencia de género y la promoción de la igualdad constituyen aspectos muy relacionados pero que requieren estrategias de afrontamiento diferenciadas. En este sentido, el Acuerdo 130/2015, de 10 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género «Objetivo Violencia Cero» constituye el marco programático de las acciones de respuesta a la Violencia de Género mientras que el Plan Estratégico de Igualdad de Género incorpora, fundamentalmente, las actuaciones de carácter preventivo encaminadas a la generación de una cultura igualitaria donde la violencia no tenga lugar.

El avance sobre este itinerario contará, necesariamente, con la participación de la sociedad civil en su conjunto, incluyendo a entidades sin ánimo de lucro, empresas, organizaciones y asociaciones implicadas en la lucha por la igualdad, a colegios profesionales y, por supuesto, a la ciudadanía. Este itinerario tiene como punto de partida los logros alcanzados con el anterior instrumento de planificación, la Agenda para la Igualdad de Género 2020, y como meta conseguir avances reales en la consecución de la igualdad de género. Para ello se parte de una metodología flexible de planificación, en la

cual el protagonismo recae en los objetivos y principios, sin que las actuaciones concretas estén definidas de manera rígida con antelación. De esta manera se pretende contar con capacidad para responder a las circunstancias vividas y cambiantes que experimenta el contexto social.

La igualdad de género y también su antónimo, la desigualdad de género, son realidades medibles; eso sí, siempre que se cuente con los indicadores adecuados; pero, por encima de su cuantificación, se debe tener presente que son realidades en cuya evolución participan todas las personas, individual o colectivamente. Por ello, es importante fomentar la participación de la sociedad civil y mantener abiertas diferentes opciones que permitan, en cada momento, adoptar las decisiones y poner en marcha los proyectos más adecuados para la consecución del objetivo último: la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla y León.

Esta planificación, conscientes de que la igualdad de género es transversal y que el mandato contenido en el Estatuto de Autonomía se extiende a todas las políticas públicas que se desarrollen la inclusión de la perspectiva de género, busca la implicación de todas las Consejerías y demás organismos públicos de la comunidad. Detectar las desigualdades y reducirlas es responsabilidad de todas y todos y, para ello, se apostará por un incremento en la participación de los distintos órganos y organismos que integran la Administración pública autonómica.

Además, hay que establecer una estructura clara de los aspectos fundamentales que intervienen en la consecución del objetivo de lograr la igualdad de género, debiendo incluir actuaciones de sensibilización, formación e información, actuaciones de prevención de las desigualdades y su detección, intervención ante supuestos de vulneración de la igualdad entre mujeres y hombres y el fomento, en cada uno de los ámbitos públicos de actuación, de la mejora, en términos de igualdad, de la posición que la mujer ocupa en la sociedad y, muy especialmente, en el ámbito laboral.

Son importantes los retos a los que nos enfrentamos y este es el momento de afrontarlos. Son también muchos los logros obtenidos hasta la fecha y debemos seguir la senda de lo logrado para seguir avanzando en igualdad.

1.2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y ALINEACIÓN CON MARCOS PROGRAMÁTICOS.

El Plan que aquí se presenta se edifica sobre el trabajo de muchas instituciones y sobre los consensos edificados en diversos ámbitos, tanto en la Comunidad de Castilla y León, como en el marco nacional, europeo e internacional. Sin esta labor de construcción de consensos, muchos de los objetivos y conceptos aquí planteados no se hubieran podido desarrollar.

Organización de Naciones Unidas

La primera referencia internacional relacionada con la igualdad de género se encuentra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, publicada en 1948, que en su artículo 2.1 proclama el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Posteriormente, en el año 1967, la Asamblea General de las Naciones Unidad aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, documento de referencia en el reconocimiento de los derechos de todas las mujeres, independientemente de su nacionalidad o situación jurídica.

En el año 1979, se aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), documento de referencia en el que, entre otras aportaciones, se enuncia el principio de interseccionalidad que explica las dinámicas de discriminación de la mujer por la íntima relación existente entre la discriminación por sexo y género y aquellas derivadas por motivos de orientación sexual, estatus socioeconómico, orientación laboral, nacionalidad, etnia, entre otros motivos.

En la lucha por la igualdad y en la generación de consensos internacionales han tenido un especial protagonismo las Conferencias Mundiales sobre la Mujer. La Organización de Naciones Unidas ha promovido las reuniones de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, China, en 1995, con sus posteriores exámenes quinquenales.

La defensa de la Igualdad de la mujer siempre ha estado presente en los documentos de las Naciones Unidas que plantean objetivos globales para la humanidad. Así figuraba en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, publicados por las Naciones Unidas en el año 2000, que contaban, en su objetivo 3, la promoción de la igualdad de género y la autonomía de la mujer.

Heredera de esta iniciativa y con el objetivo de incrementar su ambición y sus resultados, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 25 de septiembre de 2015 la Resolución titulada Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La Agenda 2030 consta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La Junta de Castilla y León no es ajena a los retos recogidos en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible ni de ninguno de los documentos anteriores. Prueba de ello es el Acuerdo de 28 de septiembre de 2017, de la Junta de Castilla y León, sobre el cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las Directrices para avanzar en la consecución de la Agenda 2030.

En este sentido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible cuenta con el Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5: Lograr la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas, que pretende poner fin a toda forma de discriminación, eliminar cualquier forma de violencia, y asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. Hay que tener en cuenta que la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas constituyen un objetivo en sí mismo (ODS 5) y un medio para alcanzar los demás ODS.

Para la consecución de este objetivo, la propia Agenda considera en su Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 17 la necesidad de establecer alianzas entre gobiernos, con otras administraciones, con la sociedad civil, con el mundo académico y con las empresas del sector privado y el conjunto de la ciudadanía para la movilización de recursos y también para el intercambio de conocimientos. Este objetivo se desarrolla en diferentes metas, siendo

especialmente relevante la Meta 17.17 que propone «Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas».

Específicamente crear alianzas de carácter público-privado con la sociedad civil, al objeto de impulsar proyectos que contribuyan a alcanzar los objetivos de igualdad de género, constituye una premisa fundamental para avanzar en la consecución de la Agenda 2030. Estas alianzas se construyen sobre la base de una misión compartida y unos objetivos comunes: la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y la prevención y erradicación de la violencia de género.

En línea con esta meta, la Junta de Castilla y león considera imprescindible las alianzas multi-actor que faciliten el intercambio de conocimientos para apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo sostenible.

Unión Europea

El marco normativo de la Unión Europea también ha sido un referente fundamental para las políticas de igualdad de género y constituye un ámbito con el que la actuación de la Junta de Castilla y León está plenamente alineada.

El papel de la Unión Europea en la promoción de la igualdad queda recogido desde el mismo Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que permite a la Unión actuar en el ámbito de la igualdad de oportunidades en materia de empleo y la acción positiva para empoderar a las mujeres. Este documento contempla, en el artículo 8 que, en todas sus acciones, «la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.»

De manera complementaria, el artículo 21 de la Carta de derechos Fundamentales de la Unión Europea confirma estos principios.

A partir de estos documentos, se ha generado un amplio volumen de directivas que desarrollan la aplicación de estos principios. De la misma manera, y ya desde el punto de vista de la Planificación Estratégica, es necesario destacar la Estrategia de igualdad de género 2020-2024, aprobada 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, constituyendo el marco de planificación de referencia. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-24 tiene por objeto lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género a través de la Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE. Sus principales líneas de actuación son, por una parte, poner fin a la violencia de género y combatir los estereotipos de género y, por otra, lograr la participación de las mujeres en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo y promocionar la corresponsabilidad, y lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política

España

La Constitución española establece en su artículo 14 el derecho fundamental a la no discriminación por razón, entre otros motivos, de sexo. De igual forma, establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos 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.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres supone el referente normativo en materia de promoción de igualdad, estableciendo en su articulado la importancia de la planificación estratégica para alcanzar esta igualdad. La planificación estratégica estatal en materia de promoción de igualdad de oportunidades ha sido un marco de referencia para las políticas regionales. En este sentido, desde 1988 se han presentado seis documentos de planificación estatales, siendo el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 el último publicado.

Castilla y León

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León reitera el mandato constitucional de en su artículo 8.2, señalando que corresponde a los poderes públicos de Castilla y León promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los castellanos y leoneses en la vida política, económica, cultural y social. El Estatuto establece, en su artículo 70.1. 11º, la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en la Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Dicho mandato constitucional y estatutario tiene su concreción normativa en la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, así como en la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.

En cumplimiento de tales mandatos normativos, la Junta de Castilla y León ha venido aprobando sucesivos instrumentos de planificación, siendo el último de ellos la Agenda para la Igualdad de Género 2020, aprobada por Acuerdo 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León.

Los principios de transversalidad e implicación de todas las Consejerías de la Junta de Castilla y León en la consecución de los objetivos entre mujeres y hombres, tienen como consecuencia que, junto con la planificación general, se han venido aprobando planificaciones sectoriales, en las que se ha incorporado la transversalidad de género en los distintos ámbitos de actuación de la Administración. De estos instrumentos de planificación cabe destacar la Estrategia de Emprendimiento de la Mujer Rural en los Ámbitos Agrario y Agroalimentario 2021-2023, El Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024, Integrado en la III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de

Riesgos Laborales e Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024, y I Plan de Igualdad para las Empleadas y Empleados Públicos Junta de Castilla y León.

Además, fruto de la labor de impulso y colaboración en la materia de la Junta de Castilla y León, en la actualidad hay numerosos planes de igualdad adoptados por entidades locales, universidades y empresas de toda la comunidad.

En materia de lucha contra la violencia de género, Castilla y León cuenta con la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León. Junto a ella existen otros documentos legislativos que inciden de manera directa en las actividades regladas por el presente Plan. Este es el caso de la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León o de la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

1.3 UN NUEVO PARADIGMA EN LA PLANIFICACIÓN PÚBLICA

El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025 nace con una vocación de continuidad respecto al trabajo realizado en los documentos de planificación en materia de igualdad elaborados por la Junta de Castilla y León en las décadas anteriores, pero también pretende aportar novedades sustanciales en su diseño, gestión y evaluación. Estas novedades se derivan de los cambios que se están generando en las dinámicas de planificación estratégica en el sector público como consecuencia de los cambios en el contexto social y derivadas de las transformaciones en el pensamiento organizativo.

Es sabido que la planificación estratégica en el sector público exige realizar un ejercicio de anticipación para prever necesidades futuras y definir los medios para conseguir los objetivos de una comunidad. Esta necesidad de previsión siempre ha sido compleja, pero en la actualidad los cambios permanentes en el entorno de las sociedades contemporáneas han hecho especialmente difícil esta capacidad de previsión.

Se ha convertido en un tópico caracterizar el entorno social contemporáneo con el acrónimo de VICA (volátil, incierto, complejo y ambiguo). Aunque este diagnóstico ya se había formulado en las últimas décadas del siglo XX, ha sido la emergencia sanitaria generada en el mundo entero por la Covid 19, con sus importantes consecuencias sanitarias, sociales y económicas, la que ha recordado a la sociedad que las contingencias existen y que los planes frente al futuro deben ser abiertos y contar con un alto nivel de flexibilidad.

Partiendo de estos hechos, el presente documento de planificación de la Junta de Castilla y León pretende desarrollar un nuevo paradigma de planificación basado en los siguientes principios:

- Dar más protagonismo a los objetivos y retos a asumir, que presentan redacciones más concretas y detalladas y se convierten en el protagonista fundamental del Plan. Un plan se realiza para alcanzar objetivos y la evaluación y el seguimiento deben estar atentos fundamentalmente a ellos.
- Dar más flexibilidad para proponer y ampliar actuaciones. Para ello, el Plan evita incorporar en su redacción una enumeración exhaustiva de actuaciones a realizar durante todo el periodo de validez, sino que define un procedimiento para que estas actuaciones se concreten cada año en una programación anual. De esta manera se evita el riesgo de proponer actuaciones plurianuales que pudieran dejar de ser necesarias por diversos factores (cambio de la necesidad, generación de soluciones alternativas), al tiempo que se incrementa la capacidad de responder a contingencias y situaciones sobrevenidas.
- Romper la secuencia de planificar/hacer entendidos como dos momentos distintos, pasando a incorporar sistemas de planificación permanente que permitan establecer actuaciones adaptadas a los cambios del contexto.
- Incorporar la participación social durante todo el ciclo de vida del Plan. De esta manera se da continuidad al proceso participativo, que en el paradigma anterior concentraba su presencia durante la elaboración y la evaluación, y que en este Plan incrementa su presencia de manera permanente.

El presente Plan Estratégico de Igualdad de Género asume como propio el principio de que la planificación debe ser constante y con capacidad para dar respuesta a los cambios. Esta capacidad para redefinir actuaciones y replantear objetivos debe hacerse sin que implique menoscabo del derecho de la ciudadanía y agentes sociales a conocer con la suficiente anticipación las actuaciones que deben realizarse y contando con espacios para proponer y valorar.

PARTE II
PRESENTACIÓN DEL PLAN

2.1 LA IGUALDAD DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

Castilla y León es una comunidad caracterizada por su gran extensión y poca población, con numerosos núcleos de población de pequeño tamaño, lo que conlleva gran dispersión de la población. Estos datos, sin embargo, no deben percibirse como una debilidad sino simplemente como los

condicionantes que determinan la idiosincrasia de este territorio y de su población y que son los que se deben tener en cuenta a la hora de afrontar y planificar la estrategia de lucha por la igualdad de género.

Según datos de la Federación Española de Municipios y Provincias (en adelante FEMP) la paridad de género mejora a medida que el tamaño del municipio es mayor, lo que significa, sensu contrario, que las desigualdades de género están más presentes en municipios más pequeños. Ello puede deberse a que las relaciones sociales son menos plurales que en los grandes municipios, lo que facilita la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Otra característica de la Comunidad que debe tenerse en cuenta a la hora de planificar la política para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres es la estructura de la pirámide poblacional pues las estrategias y acciones a desarrollar no responden a la misma naturaleza si la población destinaria son niños y niñas, adolescentes, personas adultas o pertenecientes a la tercera edad. Castilla y León tienen una población envejecida y con una presencia más importante de la población femenina como consecuencia de la mayor esperanza de vida de la mujer. Esta feminización está más presente en el medio urbano y en las cohortes de edad más maduras.

Castilla y León tiene un buen nivel educativo, como expresan los informes internacionales y los principales indicadores de resultados. Este buen nivel es especialmente cierto en el caso de las mujeres que cuentan con mayor rendimiento, mejores tasas de graduación, menor abandono escolar temprano y mayor esperanza de vida escolar. Su presencia es mayoritaria en la formación de bachillerato y en la formación universitaria. En cuanto a la estructura de formación, en este momento las mujeres cuentan con mayor nivel formativo medio en la mayoría de los grupos de edad.

Este escenario de empoderamiento femenino en materia de educación tiene sus matices, puesto que siguen existiendo sesgos muy relevantes en la opción por determinadas ofertas formativas, estando infrarrepresentadas las mujeres en la Formación Profesional y en las titulaciones universitarias de ciencia y tecnología.

A pesar de esta buena formación de las mujeres de Castilla y León, el mercado laboral genera una dinámica paradójica con una menor presencia de las mujeres en las tasas de actividad, en todos los grupos de edad y de formación, pero especialmente en el caso de las mujeres con poca formación. También la tasa de empleo es menor y la tasa de paro femenina es manifiestamente más alta.

En el mismo sentido, la presencia femenina en el mercado de trabajo es muy desigual, con una gran orientación al sector servicios y una presencia muy reducida en el sector de la agricultura y del trabajo industrial. A partir de aquí, el diagnóstico es negativo y coincidente con la tónica general del mercado del trabajo en España: la mujer sufre una importante brecha salarial, una menor presencia en puestos de dirección y una mayor dificultad para conciliar.

Salud mental, y derivado de su falta de independencia económica, la mujer en Castilla y León presenta un mayor riesgo de exclusión social y una mayor vulnerabilidad. El volumen de población femenina con baja intensidad en el empleo, privación material severa y riesgo de pobreza es mayor que el de población masculina, aunque de manera general, la distancia no es excesiva. No obstante, los datos generales encubren el hecho de que la mujer cuenta con factores de discriminación asociados al del sexo, como la edad, la discapacidad, la enfermedad mental, la discriminación por motivos étnicos, etc., que pueden generar perfiles de discriminación interseccional. Esta realidad es compleja de analizar.

Algunas de las alternativas que podrían mejorar la situación de la mujer todavía presentan un desarrollo incipiente. La tecnología derivada de la sociedad de la información y la comunicación ha demostrado su capacidad para facilitar el acceso al empleo, luchar contra la violencia de género, incrementar la disponibilidad de recursos y otras variables. La mujer cuenta con competencias y hábitos como usuaria de estas tecnologías más avanzados que los hombres, pero su nivel de empleo en el sector es manifiestamente menor y la presencia de vocaciones STEM es muy inferior a la que presentan los hombres. En esta situación, algunas de las promesas de una sociedad del conocimiento más igualitaria en materia de género parecen ir más despacio de lo deseado.

En definitiva, Castilla y León presenta un escenario de avance en materia de igualdad de género, pero en el que los retos siguen siendo muy relevantes, el campo de mejora es amplio y se hace necesario luchar contra problemas estructurales que la sociedad de Castilla y León comparte con la sociedad española.

2.2 EVALUACIÓN DE LA AGENDA 2020 DE IGUALDAD DE GÉNERO DE CASTILLA Y LEÓN

El Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025 recoge los aprendizajes recibidos de los anteriores documentos de planificación desarrollados por la Junta de Castilla y León, entre los que se cuentan, ordenados de más moderno a más antiguo, los siguientes:

- Agenda para la Igualdad de Género 2020 (2017)
- Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León (2013)
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007)
- III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Castilla y León (2001).
- II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la mujer» en Castilla y León. (1997)
- I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la mujer» en Castilla y León (1994)

Cada uno de ellos ha sido evaluado y las ediciones posteriores han recogido los aprendizajes y mejoras previas generando un acervo de conocimiento sobre procesos y medidas eficaces y eficientes.

El presente Plan busca dar continuidad los aprendizajes obtenidos en estas evaluaciones, siendo especialmente relevantes el aprendizaje derivado de la Agenda para la Igualdad de Género 2020. La evaluación de esta Agenda se ha llevado a cabo a través de los informes de seguimiento anual y al informe de evaluación final, realizado de manera pluralista y participativa, con la implicación de actores internos y externos a la Junta de Castilla y León.

El informe de evaluación final de la Agenda para la Igualdad de Género 2020 recoge la información elaborada en cuatro fases:

1. Fase de evaluación aditiva que integra los informes de seguimiento generados cada año por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

2. Fase de evaluación de actuaciones, incluyendo la selección y cálculo de indicadores.

3. Fase de evaluación participativa interna, con la implicación de representantes de las diferentes Consejerías de la Junta de Castilla y León y de las Delegaciones Territoriales.

4. Fase de evaluación participativa externa con la participación del Consejo Regional de la Mujer, previa entrega de resumen ejecutivo de principales resultados e indicadores, y la realización de varias dinámicas grupales de carácter evaluativo en las que han participado un grupo de profesionales relacionados con la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia de género y, un grupo de personas beneficiarias directas o indirectas de las de las medidas recogidas en la Agenda.

Como consecuencia de estos procesos de evaluación se plantearon un listado de fortalezas de la Agenda 2020 y unas áreas de mejora.

Entre las fortalezas de la Agenda 2020 fueron especialmente citadas las siguientes:

- Enfoque de género y planteamiento transversal.
- Apuesta por el trabajo en red en el marco de las actuaciones de la Agenda.
- Impacto en la sensibilización y en la creciente cultura de igualdad.
- Protagonismo concedido al sector rural en la Agenda.
- Buen nivel de motivación de los recursos humanos implicados en la Agenda.

En cuanto a las áreas de mejora se plantearon las siguientes:

- Dar continuidad a las acciones de la Agenda 2020 avanzando hacia planteamientos más ambiciosos y de consolidación.
- Continuar reforzando el trabajo a través de redes sociales interprofesionales que avancen en igualdad entre mujeres y hombres.
- Mantener papel de liderazgo e impulso del organismo competente en materia de igualdad de género para futuras planificaciones.
- Impulsar la digitalización de las administraciones públicas mediante el desarrollo de procesos que permitan una gestión eficiente de los datos.
- Alinear las medidas con los diferentes programas de las Naciones Unidas o la Unión Europea en la redacción del futuro documento de planificación.
- Fomentar la transversalidad organizativa especialmente interconsejerías, entre los diferentes niveles de la administración pública y avanzar en la coordinación interadministrativa.
- Profundizar en actuaciones trasversales como la recogida de datos desagregados, lenguaje inclusivo, inclusión de cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación de la administración pública y la transversalización del principio de igualdad de género en las políticas públicas desarrolladas en cada ámbito respectivo.
- Reforzar la consideración de situaciones de discriminación interseccional e intercultural, que implican la condición de mujer junto a otros muchos factores de exclusión por razones de etnia, religión, origen nacional, clase social, nivel educativo, discapacidad u orientación sexual.
- Realizar un plan de comunicación del futuro Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres que mejore su difusión y conocimiento interno de las actuaciones.

- Garantizar la accesibilidad universal del documento, desarrollando formatos en lectura fácil y que garanticen su lectura y consulta a personas con discapacidad intelectual o sensorial.
- Establecer sistemas de indicadores adecuados que permitan valorar el correcto seguimiento y evaluación de las actuaciones programadas, así como el impacto real de las medidas.
- Establecer un consenso sobre los criterios para el cálculo del presupuesto ejecutado.
- Incidir en la formación en igualdad entre mujeres y hombres y en violencia de género, tanto a personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León como formación especializada dirigida a colectivos específicos (sanitarios, docentes, fuerzas y cuerpos de seguridad, etc.)
- Respaldar institucionalmente a las personas que desempeñan su labor como responsables de igualdad.
- Incrementar la investigación dentro de las actuaciones de la Agenda y el refuerzo del análisis realizado con perspectiva de género.
- Facilitar el conocimiento y gestión de la información y el conocimiento disponible, que faciliten su uso rápido y adecuado para la toma de decisiones.
- Potenciar la innovación en las actuaciones y la investigación en materia de mujer y ruralidad, que permita convertir a la comunidad en un referente nacional e internacional en esta materia.
- Fomentar la creatividad y la innovación en el diseño de actuaciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Crear un caldo de cultivo de la innovación y el emprendimiento social que facilite el diseño de actuaciones originales y que aporten nuevas sociales.
- Explorar y aplicar las potencialidades de las nuevas tecnologías en todos los procesos de promoción de la igualdad de género, luchando contra el riesgo de exclusión digital, promoviendo la formación en la materia.

2.3 METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

El presente Plan de Igualdad de Género 2022-25 se ha desarrollado partiendo de un nuevo paradigma de planificación basado en el incremento de flexibilidad en la propuesta de actuaciones. Consecuentemente, la metodología de elaboración y diseño se ha modificado para adaptarla el nuevo enfoque.

Si en las fórmulas clásicas de planificación la participación pública se realiza, exclusivamente, en el periodo previo y en el periodo final, en el este Plan se prevé la existencia de canales de participación permanentes ya sea para promover o evaluar las actuaciones del Plan.

En este sentido, se establecen dos niveles de elaboración:

- Metodología de elaboración de la redacción general del Plan.
- Metodología de elaboración de la Programación Anual de Actuaciones.

A continuación, se detalla la metodología de elaboración de la redacción general del Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025, mientras que la elaboración de la Programación anual de actuaciones se detallará en el apartado 4.º de este documento.

En aplicación del principio de universalidad y participación, que busca la máxima intervención e implicación de las personas y organizaciones, públicas o privadas, el proceso de elaboración se ha desarrollado con la participación de las personas responsables de igualdad de las distintas Consejerías, de responsables de diferentes entidades y asociaciones integrantes del Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León, de las diferentes redes de colaboración y participación que la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades tiene establecidas, y del resto de la sociedad civil.

El calendario de elaboración participada del Plan Estratégico para la igualdad de género ha tenido lugar a lo largo de 2021.

El Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025 comienza su proceso de elaboración en el marco de la evaluación de la Agenda para la Igualdad de Género 2020.

Esta evaluación ha contado con la recogida de propuestas de mejora y propuestas de actuaciones. Estas propuestas se formularon desde las siguientes instancias:

- Comisión de Evaluación y Seguimiento a través de sus valoraciones anuales.
- Representantes de las Consejerías en la Comisión de Evaluación y Seguimiento a partir de sus aportaciones individuales.
- Responsables del área de Mujer de las Gerencias Territoriales de la Gerencia de Servicios Sociales a partir de sus aportaciones individuales.
- Participantes en los grupos focales de usuarias y beneficiarias que implicaron a un total de 20 personas articuladas en grupos de 4 participantes mediante interacción telemática.

- Consejo Regional de Mujer, con propuestas formuladas tanto en sesión pública, de 26 de marzo de 2020, como a través de las propuestas individuales realizadas por todas las entidades miembros y remitidas del 20 de marzo al 15 de abril de 2021.

A partir de estas propuestas de mejora se realiza la primera propuesta de articulación del Plan, consistente en una nueva estructura de áreas de mejora que fue informada en la sesión del Consejo Regional de la Mujer de junio de 2021.

Una vez determinadas las áreas de intervención y los objetivos estratégicos a alcanzar en cada una de ellas, cada Consejería ha plasmado las actuaciones a realizar en el Plan, así como el calendario para su realización.

De conformidad con lo previsto en el artículo 75.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en relación con 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 proyectos o anteproyectos de ley o de reglamento, así como de las estrategias, planes o programas, se sustanciará una consulta pública, para recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados.

A tal fin, se realizó durante los primeros días de julio de 2021 la consulta previa en el procedimiento para la elaboración de una nueva planificación sobre igualdad de oportunidades.

A partir de esta primera estructura aprobada en el Consejo Regional de la Mujer se procede a elaborar el primer borrador.

Con posterioridad se presenta el primer borrador al Grupo Técnico Consejerías y se procede a la presentación del nuevo Plan de Igualdad en las cinco redes que con la finalidad de promover la igualdad se han promovido a iniciativa de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades:

1. Red Social. Grupo de Trabajo de Violencia de Género.
2. Red de Entidades de Prostitución y Trata de Castilla y León. Proyecto Atrapadas.
3. Red de Unidades de Igualdad de las Universidades de Castilla y León.
4. Red de Organismos de Igualdad de las Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes de Castilla y León.
5. Red de Igualdad de Mujer Rural de Castilla y León.
6. Red de Titulares de Centros de Emergencia y Casas de Acogida.

Finalmente, la propuesta se presenta en el Consejo Regional Extraordinario de la Mujer.

Con este proceso plural y participativo se consolida el documento definitivo para su publicación.

PARTE III
ESTRUCTURA DEL PLAN

3.1 FINALIDAD Y OBJETIVOS

El Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025 asume como visión: convertirse en un instrumento fundamental para conseguir que Castilla y León se articule como una sociedad igualitaria, donde el género no condicione ni determine los niveles de logro y las oportunidades de la ciudadanía y donde no exista espacio para la discriminación ni la violencia.

Partiendo de esta visión, se plantean las dos finalidades básicas del presente Plan:

1. Servir de documento de referencia para el impulso, coordinación y financiación de actuaciones que tengan impactos reales en el nivel de igualdad de género en Castilla y León. Esta igualdad de género incluye, entre otros, los aspectos laborales, educativos, sociales, culturales o de salud.
2. Servir de documento de referencia para la promoción de una cultura de igualdad, libre de violencia de género.

La concepción de este instrumento se plantea desde la apuesta por la innovación, la creatividad, la flexibilidad y la apertura permanentemente a nuevas propuestas. Se pretende incorporar a toda la sociedad civil, mujeres y hombres, en el diseño de políticas de igualdad. De igual forma, se considera necesario potenciar el trabajo conjunto con las entidades especializadas mediante el trabajo en redes sociales interprofesionales. Lograr un mayor grado de implicación de las propias estructuras políticas y administrativas es también una condición necesaria para eliminar desigualdades que impiden avanzar hacia la igualdad real y efectiva.

3.2 PRINCIPIOS RECTORES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Para alcanzar la finalidad y objetivos planteados en el apartado anterior, el Plan parte de unos principios rectores y unos principios de actuación que regulan la formulación de sus objetivos y la definición de sus procesos.

Principios rectores.

Los principios rectores son cuatro y sirven para regular la definición de objetivos y retos de los poderes públicos de Castilla y León en materia de igualdad. De acuerdo con lo expuesto hasta ahora, se pueden señalar como principios rectores del Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025 a los siguientes:

El principio de transversalidad de género que no sólo informa el Plan, sino que es un mandato normativo de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, que exige que la igualdad de género está presente de manera horizontal en la concepción y desarrollo de todas las políticas públicas.

Principio de diversidad y universalidad. El Plan parte del reconocimiento de la diversidad de las personas que constituyen la sociedad y está especialmente atento a la diversidad de las mujeres que conforman la sociedad de Castilla y León. La lucha contra la discriminación basada en el género debe abordarse reconociendo que esta discriminación interactúa de forma interseccional con otras formas de discriminación.

Principio de impacto y sostenibilidad. El Plan persigue generar incrementos inmediatos en el nivel de igualdad de Castilla y León, pero está especialmente atento a garantizar que los avances sean sostenibles y se consoliden de manera estructural.

Principio de innovación. Los avances tecnológicos y el incremento del conocimiento científico permiten generar nuevas soluciones para la promoción de la igualdad. Por motivos de eficacia y eficiencia, el Plan busca de forma permanente la innovación y la mejora en procesos y procedimientos de gestión e intervención.

Los principios operativos son cinco y rigen la forma en que se gestiona el Plan y se llevan a cabo las actuaciones en él integradas. Los principios de actuación del Plan son los siguientes:

Principio de coordinación, recogido en la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, entendido como la ordenada gestión de competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta coordinación lleva asociada la corresponsabilidad institucional en la ejecución de las actuaciones.

Principio de colaboración público-privada, coherente y alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 17, de las Naciones Unidas, que expresa la vocación de establecer una permanente colaboración entre la sociedad civil y la administración regional en el logro de las actuaciones del Plan.

Principio de ejemplaridad, que contempla que los órganos competentes en la gestión del presente Plan sean especialmente rigurosos en la aplicación del enfoque de género y la cultura de igualdad en sus procesos internos, como condición fundamental para promoverlos en el conjunto de la sociedad de Castilla y León.

Principio de transparencia y accesibilidad universal. La información relativa al contenido del Plan y al desarrollo de las actuaciones en él contempladas estará disponible para cualquier persona interesada. Esta información se pondrá a disposición de la ciudadanía en formatos que garanticen su acceso, reutilización y comprensión, independientemente del nivel de formación o capacidad.

Principio de flexibilidad y apertura. El Plan permanecerá a lo largo de su ciclo de vida abierto y accesible a nuevas propuestas que se adapten a los cambios que se puedan producir, así como la adaptación a nuevas necesidades y requerimientos. La ejecución del Plan se concibe como un proceso dinámico.

3.3 ESPACIOS CLAVE y ÁREAS ESTRATÉGICAS

El Plan presenta una estructura que permite vincular la visión estratégica que persigue con las actuaciones últimas concretas que la hacen posible. Así, se han determinado tres grandes Espacios de Actuación, dentro de los cuales se definen y enmarcan las distintas Áreas Estratégicas

– Gobernanza: Relativo a los ámbitos de intervención y de actuación de los poderes públicos y las Instituciones, y la participación de la ciudadanía.

– Sociedad: Espacio donde se desarrollan las personas en los ámbitos de la educación y comunicación, salud y bienestar, cultura de la igualdad y promoción de la convivencia, y la tecnología y sociedad del conocimiento.

– Economía: Espacio relativo al empleo, promoción profesional y corresponsabilidad, empresa y emprendimiento, e Innovación en el mundo rural.

Las áreas estratégicas delimitan los sectores de actividad de las Administraciones Públicas que tienen una importancia decisiva en la consecución de las políticas de igualdad.

El nuevo Plan de Igualdad estará integrado por siete Áreas, cada una de las cuales contará con objetivos y actuaciones que aborden el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

ÁREA 1: Política institucional y promoción de la participación. Esta área incluye todas las actividades relacionadas con la definición de procesos internos a la propia administración regional, la rendición de cuentas de su actuación y la proyección exterior. También asume como propias las actividades destinadas a incrementar la participación política y social de la mujer.

ÁREA 2: Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad. Esta área incluye la promoción de la igualdad en todos los ámbitos relacionados con la actividad productiva y el empleo, incluyendo los aspectos de acceso, promoción, conciliación y remuneración.

ÁREA 3: Promoción de la Igualdad e innovación en el medio rural. Esta área incluye la promoción de la igualdad en el entorno rural, incorporando los aspectos relacionados con el empleo, la actividad productiva, el bienestar y el acceso a servicios. Dentro de esta área figurarán todas las actuaciones que tengan como beneficiaria específica y singular a la población rural, aun cuando pudieran estar relacionadas con el área de competencia de otras áreas de este mismo Plan.

ÁREA 4: Educación, comunicación y cultura de la igualdad. Esta área incluye las actuaciones encaminadas a generar competencias, actitudes y valores que promuevan la igualdad, ya sea a partir de los procesos educativos reglados, actuaciones formativas no regladas, procesos de comunicación social o cualquier otro formato.

ÁREA 5: Bienestar, salud y calidad de vida. Esta área incluye las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres de Castilla y León a la hora de disfrutar de servicios sociales, servicios de salud y culturales. De la misma forma, incluye las actuaciones encaminadas a promover hábitos de vida que permitan un incremento de la salud, el bienestar y la calidad de vida en condiciones de igualdad.

ÁREA 6: Prevención de la violencia y promoción de la convivencia en igualdad. Esta área incluye todas las actuaciones encaminadas a prevenir la violencia de género en todas sus formas, incluyendo la promoción de formas de convivencia basadas en la igualdad y el respeto.

ÁREA 7: Tecnología y sociedad del conocimiento para la igualdad de oportunidades. Esta área incluye las actuaciones encaminadas a garantizar el acceso equitativo a la formación y uso de las nuevas tecnologías, así como el desarrollo de tecnologías que permitan avanzar en la igualdad tanto en el trabajo como en la actividad cotidiana.

3.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Cada área estratégica cuenta con uno o varios objetivos estratégicos que vincula a cada consejería y al ámbito competencial en el que desarrolla su actividad con las áreas estratégicas. Constituyen un elemento clave y establecen los fines a medio plazo a los que se dirige el Plan. Los objetivos estratégicos determinan qué cambios se espera conseguir en cada área para la consecución de la igualdad de género.

Los objetivos estratégicos se despliegan en una serie de retos, entendidos como logros concretos y desafíos específicos que, de forma escalonada en el tiempo, se han de alcanzar.

A continuación, se relacionan las áreas y objetivos estratégicos que articulan este Plan.

ÁREA 1: Política institucional y promoción de la participación. Objetivos Estratégicos 1.1 Implementar políticas públicas que integren la igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de su diseño, ejecución y evaluación. 1.2 Impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones.
ÁREA 2: Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad. Objetivo Estratégico Lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, en el que las mujeres, especialmente las más desfavorecidas, accedan al empleo y a la promoción profesional en condiciones de igualdad.
ÁREA 3: Promoción de la Igualdad e innovación en el medio rural. Objetivo Estratégico Alineación de todas las políticas públicas en torno al binomio mujeres y medio rural.

ÁREA 4: Educación, comunicación y cultura de la igualdad. Objetivo Estratégico Promover una cultura respetuosa con los valores de la igualdad entre mujeres y hombres.
ÁREA 5: Bienestar, salud y calidad de vida. Objetivo Estratégico Impulsar políticas públicas que mejoren la salud y calidad de vida de todas las mujeres, especialmente de las que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
ÁREA 6: Prevención de la violencia y promoción de la convivencia en igualdad. Objetivo Estratégico Conseguir que Castilla y León sea una comunidad en la que haya una efectiva convivencia en igualdad de género.
ÁREA 7: Tecnología y sociedad del conocimiento para la igualdad de oportunidades. Objetivo Estratégico Potenciar el acceso, participación y control de las mujeres a los recursos tecnológicos.

3.5 RETOS Y ACTUACIONES.

El cumplimiento de los objetivos estratégicos genera una serie de retos, entendidos como logros concretos, desafíos específicos que, de forma escalonada en el tiempo, se han de fijar por todos los agentes implicados.

La consecución de los objetivos y retos se efectúa a través de actuaciones concretas que son la realización de la actividad de la Administración en un ámbito material concreto y en un periodo de tiempo determinado.

Estas actuaciones responden a una tipología muy variada que engloba tanto las actividades de dirección, planificación y organización, por un lado, como las actuaciones y actividades de gestión, fomento o prestación, por otro.

- Dentro de estas actuaciones hay una tipología específica de actuaciones estratégicas que, aunque constituyen una intervención singular en un ámbito determinado, generan un impacto relevante y un efecto transversal en la consecución de la igualdad y que contribuyen de manera especial al logro de los objeticos estratégicos de cada Área.

Dentro de esta categoría de actuaciones se pueden enumerar las siguientes:

- Actuaciones de formación que persigan la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias profesionales en materia de igualdad de género para los empleados y empleadas públicas de la Administración de manera que adquieran las capacidades necesarias para la implementación de la perspectiva de género en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- Actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de género está muy relacionada con la anterior pero se dirigen más a la toma de conciencia sobre las situaciones de desigualdad de género existen en la sociedad, la pervivencia de estereotipos que muevan a cambios de actitudes, valores y comportamientos que supongan avanzar hacia la igualdad de género.
- Acciones de comunicación, encaminadas a acercar información sobre la igualdad de género a un amplio público.
- Acciones de asesoría, encaminadas a facilitar información a medida y personalizada a instituciones o personas que lo necesiten.
- Acciones de apoyo técnico y prestación de servicios. Se trata de acciones que dan un servicio directo a la ciudadanía, de manera directa o a través de asociaciones, en materias relacionadas con la igualdad.
- Actuaciones de generación de normas, procedimientos y protocolos, encaminados a establecer pautas de actuación prescriptivas o deseables en materias relacionadas con el ámbito del Plan.
- Actuaciones de producción de conocimiento e investigación, encaminadas a generar información y conocimiento sobre la situación de la igualdad y de la mujer en Castilla y León.
- Actuaciones de desarrollo institucional, encaminadas a generar marcos organizativos de cualquier tipo (comisiones, redes, organizaciones…) que asuman la competencia de promover la igualdad.
- Finalmente, los informes de evaluación de impacto de género miden el efecto positivo o negativo que la normativa y planes de la administración tienen en la consecución de la igualdad. Constituye una herramienta fundamental para introducir la perspectiva de género la actividad administrativa buscando una aplicación cada vez con más profundidad, como en la actividad presupuestaria.

Los retos y actuaciones se detallarán en un marco temporal anual.

PARTE IV
GOBERNANZA Y PROCESOS DE GESTIÓN

4.1 GOBERNANZA Y PROCESOS DE GESTIÓN

Como ya se ha indicado anteriormente, el principio de corresponsabilidad institucional inspira la gobernanza del Plan, intentando que toda la administración autonómica asuma el impulso y la responsabilidad en materia de promoción de igualdad. El modelo de gestión busca un funcionamiento coral, en el que cada agente asuma su cuota de protagonismo, y donde cada Consejería ejerza el liderazgo de la consecución de la igualdad de género en su área de actuación.

La Gobernanza hace referencia a la elaboración del Plan, programación anual y el seguimiento y evaluación. En este apartado se detalla, exclusivamente, la programación anual por estar los dos apartados restantes desarrollados en otros apartados del presente documento (apartado 2.3 relativo al diseño y apartado 4.4 en relación con el seguimiento y la evaluación).

Metodología para la elaboración de la programación anual de actuaciones

La programación anual de actuaciones es el documento que concreta las actuaciones que se realizarán cada año para la consecución de los objetivos y retos recogidos en el Plan de Igualdad de Género 2022-25.

Esta programación se irá conformando anualmente con la programación que cada Consejería elabore, en la que se incluirán los retos, las acciones previstas, su correspondiente financiación y su alineamiento con los ODS.

Se incorpora el criterio adoptado por la Junta de Castilla y León de alineación de los presupuestos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y por ello la programación se realizará en el momento en que se realicen las planificaciones presupuestarias de cada Consejería.

Cada una de las consejerías implicadas desarrollará los procesos que se consideren oportunos de consulta y participación para la propuesta de las actuaciones anuales.

Este Plan anual se elabora siguiendo el procedimiento que a continuación se detalla:

1. Las personas integrantes del Comité Técnico del Plan solicitan a los órganos directivos de las Consejerías de la Junta de Castilla y León el listado de actuaciones a realizar en el año siguiente.
2. Cada Consejería decide las propuestas de actuación en materia de promoción de la igualdad, incorporando para ello los procesos de participación y consulta que los distintos órganos rectores consideren oportunos.
3. Remisión de las propuestas de actuaciones por parte de los Centros Directivos al Comité Técnico.
4. Integración de las actuaciones en un plan temporalizado. Las actuaciones se estructuran siguiendo las áreas del Plan.
5. Remisión de la propuesta anual del Plan al Consejo Regional de la Mujer y a las Redes de Igualdad desarrolladas con el objetivo de promover la Igualdad de Oportunidades por la Junta de Castilla y León.
6. Aprobación de la programación anual de actuaciones por parte de la Comisión de Secretarios Generales.

Tanto el Plan en su conjunto como la programación anual se configuran de forma abierta y flexible, tanto en su concepción, como en su gestión y ejecución. Por este motivo se articularán los medios y mecanismos para que se puedan realizar aportaciones a su contenido durante su desarrollo. Para ello se garantizará el acceso permanente a la información y se ofrecerá la posibilidad de realizar propuestas a lo largo de la vigencia del Plan. Se pretende, en definitiva, que se trate de un documento vivo y dinámico, que permita la creatividad e innovación permanente y que resulte útil para el cumplimiento de sus objetivos.

Con el fin de fomentar el máximo acceso y conocimiento, el Plan estratégico de igualdad se alojará en la página web de la Junta teniendo acceso permanente a la información.

En el ANEXO III se incorporan las actuaciones realizadas en el año 2021 y la programación de actuaciones para el año 2022 a realizar por las Consejerías.

4.2 AGENTES

En las labores de programación, ejecución y gestión del presente Plan tienen asignadas funciones diferentes agentes de la Junta de Castilla y León y de otras instituciones. En el listado siguiente se detallan los agentes implicados su composición y funciones:

- La Comisión de Secretarios Generales, que actuará como órgano colegiado de coordinación interdepartamental de las políticas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de género. Asume como propias las funciones de:

1. Aprobar la Programación Anual de Actuaciones
2. Aprobar el Informe de Seguimiento y evaluación Anual
3. Aprobar el Informe Final de evaluación del Plan

● El Comité Técnico, formado por al menos dos personas por cada Consejería de la Junta de Castilla y León (servicios centrales y periféricos), de las cuales al menos una tendrá responsabilidad y capacidad de decisión en materia de igualdad de mujeres y hombres y por el organismo competente en materia de igualdad. Cada persona miembro asume el rol de representación de la Consejería en la gestión del Plan y de liderazgo e impulso de la cultura de igualdad en el marco de su propia Consejería.

Este grupo es el responsable técnico de gestionar la información e impulsar la puesta en marcha, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones del «Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-25», estando entre sus funciones:

1. Proponer la programación anual de 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.
2. 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 del Plan.

● Administración Autonómica. Como ya se ha indicado anteriormente, el principio de corresponsabilidad institucional determina que toda la administración autonómica asume el impulso y la responsabilidad en materia de igualdad, ejerciendo el liderazgo de la consecución de la igualdad de género en su área de actuación. Los órganos de las distintas Consejerías participan en las siguientes funciones:

1. Diagnosticar necesidades y diseñar actuaciones para incorporarlas a la programación anual de actuaciones.
2. Incorporar los procesos de participación pertinentes para mejorar el diseño de estas actuaciones.
3. Ejecutar las actuaciones que estén vinculadas con su ámbito de competencias, realizando la colaboración interinstitucional pertinente cuando las actuaciones correspondan a más de un órgano rector.
4. Comunicar los resultados de las actuaciones para facilitar la evaluación del Plan y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.

● La Consejería competente en materia de igualdad de género, a través del órgano directivo competente, actúa como organismo coordinador y facilitador del desarrollo del Plan.

● El Consejo Regional de la Mujer: Órgano colegiado específico para el asesoramiento y participación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.

1. Participar en la elaboración del Plan.
2. Participar en la elaboración de la Programación Anual.
3. Participar en el seguimiento anual del Plan (evaluación de la Programación Anual).
4. Participar en la evaluación final del Plan.

● Sociedad civil. Ya se ha indicado que la igualdad de género concierne a la sociedad en su conjunto y su logro exige aprovechar todas las capacidades y todo el talento de las personas que integran esa sociedad. El necesario cambio hacia la cultura de la igualdad requiere de la participación de mujeres y hombres, y de las entidades especializadas mediante el trabajo en redes sociales interprofesionales.

De manera operativa, los diferentes actores sociales intervendrán a través de las diferentes arquitecturas de participación que haya desarrollado cada Consejería en la propuesta de la programación anual de actuaciones.

4.3 COMUNICACIÓN

Evidentemente, la participación que se pretende recabar de todas las mujeres y hombre, organizaciones de la sociedad civil, instituciones y organismos de las administraciones publicas requieren, con carácter previo una difusión, una puesta a disposición de los mismos de la información relativa al Plan.

Ello sin olvidar el Principio de transparencia, que determina que la ejecución del plan y la adopción de nuevas decisiones estarán presididas por el acceso a la información por parte de los agentes implicados.

Por todo ello se debe diseñar un plan de comunicación, ágil, sencillo y eficaz que permita el acceso a toda la población y demás agentes a la información relevante del Plan. Para ello, se utilizarán las nuevas tecnologías, toda vez que constituyen un medio eficaz y flexible, a la vez que innovador, para realizar la difusión del contenido del Plan.

El proceso de comunicación incluye al conjunto de procedimientos encaminadas a dar a conocer al conjunto de la ciudadanía los objetivos y actuaciones incluidos dentro del Plan y a promover la creación de una cultura de igualdad en Castilla y León.

Coherentemente con esta formulación, la comunicación del Plan asume dos objetivos:

1. Dar a conocer el Plan de Igualdad de Género 2022-2025 a la ciudadanía, para rendir cuentas de la actuación de la Junta de Castilla y León, fomentar la participación y facilitar el acceso a los recursos y servicios derivados del Plan.

2. Comunicar a la ciudadanía los objetivos y principios fundamentales del Plan para incidir en la construcción de una cultura de igualdad y de rechazo a la violencia de género.

Para cumplir estos dos objetivos, está previsto incrementar el número de canales mediante los cuales se remite la información vinculada al Plan y realizar un esfuerzo especial para eliminar cualquier exclusión, intentado que los contenidos de la comunicación sean accesibles para cualquier público.

Partiendo del objetivo de universalidad del acceso, el Plan considera fundamental incrementar el impacto de la información en los siguientes públicos:

1. Mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión.

2. Personas con especial dificultad al acceso a la información (personas con discapacidad intelectual, personas con discapacidad sensorial, personas mayores, etc.)

3. El público masculino en general, con especial incidencia en los hombres jóvenes.

4. El público del medio rural.

Para ello se han planteado las siguientes actuaciones:

Alojamiento de la información relativa al Plan en formato web. Se está produciendo un cambio de cultura en el ámbito de la igualdad hacia una mayor corresponsabilidad, de modo que resulta imprescindible dotar a la sociedad de instrumentos que faciliten y garanticen la participación. En consecuencia, con el fin de fomentar al máximo esta participación, el plan de igualdad se alojará en la página web de la Junta como canal de información y participación para la ciudadanía del contenido del Plan durante su desarrollo, teniendo acceso permanente a la información generada.

Adaptación de contenidos. Para garantizar la accesibilidad de la información vinculada al Plan, se generará información en formatos accesibles para cualquier persona, sea cual sea su capacidad cognitiva o sensorial. En este sentido está prevista la elaboración de contenidos en formato de lectura fácil y la generación de materiales accesibles de manera universal.

Innovación tecnológica. La comunicación del Plan va a dar un especial protagonismo a los procesos comunicativos basados en las Tics. No obstante, para evitar nuevas formas de exclusión por falta de competencia digital o de acceso a recursos tecnológicos, el Plan también contempla su difusión por medios tradicionales.

Información a las entidades del tercer sector. Las entidades del tercer sector tienen una gran capacidad para difundir información y generar impactos en públicos específicos. Por este motivo está previsto informar a las diferentes redes de trabajo y a los diferentes Consejos vinculados con el ámbito del Plan de Igualdad de Género sobre las actuaciones y objetivos del Plan.

4.4 INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2025 tiene como objetivo medir el resultado de la ejecución de las diferentes medidas previstas para la consecución de los retos y objetivos estratégicos de cada una de las áreas estratégicas de actuación. Debe reflejar el grado de transversalización de la perspectiva de género en el diseño y 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.

Además de conocer los resultados de procesos y actuaciones, la evaluación permite reflexionar y detectar áreas de mejora de cara a próximas actuaciones en materia de igualdad, así como la propuesta de objetivos y actuaciones innovadoras, que permitan el avance en la igualdad de género. Se concibe, por tanto, no solo como una medición final del proceso, sino como un punto de partida para la toma de decisiones futuras, la base de la innovación social y el afianzamiento del cambio social, que nos lleva a la efectiva implantación de la cultura de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

La metodología del Plan se cierra con el diseño de un procedimiento de comprobación de lo efectivamente ejecutado con respecto a los retos planteados y las acciones que se ha programado anualmente; este sistema de seguimiento y evaluación permite el análisis de lo conseguido, el aprendizaje sobre lo realizado y la propuesta de ajustes necesarios. Su función es de reflexión y visibilización del trabajo realizado, la identificación de los elementos que favorecen la ejecución de las actuaciones y aquellos aspectos que son susceptibles de mejora, facilitando la toma de decisiones en el rediseño constante del plan.

En resumen, la evaluación proporciona información sobre:

- Que se hace y cómo se hace.
- El grado de cumplimiento de los retos.
- Las fortalezas y debilidades del desarrollo de las actuaciones y de los procedimientos de trabajo. Esto debe permitir una permanente innovación tanto de fijación de objetivos retos y actuaciones como en los modelos y procesos de trabajo.

La metodología de evaluación y seguimiento incorpora dos dinámicas diferenciadas: el seguimiento y evaluación anual y la evaluación final. A continuación, se detalla cada una de ellas.

Seguimiento y Evaluación Anual

El seguimiento anual constituye una evaluación in itinere, con el objetivo de verificar el cumplimiento efectivo de las actuaciones previstas y las evidencias de logro de los objetivos generales del Plan. Para ello se procede a los siguientes pasos:

Establecimiento del sistema de indicadores por parte del Comité Técnico estableciendo un consenso previo con los agentes implicados para que tengan conocimiento de los objetivos, 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 de los diferentes retos y actuaciones previstas.

Las Consejerías remiten a través de sus representantes en el Comité Técnico la información sobre los indicadores de realización que acompañan a cada una de los retos y actuaciones que contiene el Plan. Esto 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.

Las citadas consejerías también remitirán, por el mismo canal, propuestas de mejora y buenas prácticas sobre las actuaciones realizadas.

El Comité Técnico analizará la información recogida por parte de las estructuras implicadas y la remitirá el órgano competente en materia de igualdad de género

El órgano competente en materia de igualdad de género realizará un informe de seguimiento anual con la información obtenida de las diferentes consejerías.

Este informe anual de evaluación se remitirá por el órgano competente en materia de igualdad de género para su análisis al Consejo Regional de la Mujer y para su aprobación a la Comisión de Secretarios Generales.

A partir de estos procesos, el Comité Técnico podrá realizar orientaciones o comentarios con carácter previo a la elaboración de la programación anual de actuaciones.

Evaluación Final del Plan

La evaluación final constituye el proceso de cierre del ciclo de vida del Plan y supone el momento fundamental para rendir cuentas a la ciudadanía y consolidar los aprendizajes. Si en el seguimiento anual los indicadores fundamentales son los relacionados con el cumplimiento de procesos y actuaciones, en la evaluación final los indicadores relevantes son aquellos que tienen que ver con el logro de objetivos y los impactos del Plan.

El proceso de evaluación debe concebirse como un proceso participativo en el que intervengan todos los agentes implicados en el desarrollo y ejecución del Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2025 a lo largo de los años de su vigencia. Por ello se definirá un calendario en el que, de forma simultánea o escalonada, participen de manera activa todos los agentes.

Este proceso se desarrollará siguiendo los siguientes pasos:

Elaboración por el grupo técnico en el ámbito de cada Consejería de un informe sumativo, que integre las sucesivas evaluaciones anuales y permita valorar el grado de cumplimiento de las actuaciones previstas.

Elaboración de un informe de impacto, elaborando un seguimiento de los principales indicadores de igualdad relacionados con los retos planteados a lo largo de los años de vigencia del Plan.

Elaboración de un informe de carácter cualitativo, elaborado a la vista de los resultados cualitativos, en el cual los actores internos y externos a la Junta de Castilla y León valoran el funcionamiento del Plan, que incluirá áreas de mejora.

A partir de estos tres informes se realizará por el Comité Técnico un informe final que deberá ser aprobado por la Comisión de Secretarios Generales.

4.5 RECURSOS Y MEMORIA ECONÓMICA

Alcanzar una sociedad igualitaria desde el punto de vista de género en la que no existan desigualdades entre mujeres y hombres, es la finalidad del presente Plan. La consecución de tal fin requiere que en la concepción y desarrollo de todas las políticas públicas la igualdad de género esté presente de manera horizontal.

Esta transversalidad ha de tener reflejo también en la elaboración y diseño de los presupuestos, de modo que todo el Presupuesto de la Junta tiene la vocación de incluir la perspectiva de género en todas sus partidas y en ello se está avanzado hasta lograr su total implantación. Los presupuestos deben estar alineados con el Plan estratégico, y se configuran como instrumento de gobernanza para avanzar en el logro de sus objetivos.

Para lograr que la aplicación de las políticas públicas en todos los ámbitos políticos, económico y social logren el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, se incorporará por cada Consejería en el Programa Anual de Actuaciones, la correspondiente concreción de financiación de las actuaciones del Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025.

PARTE IV
ANEXOS

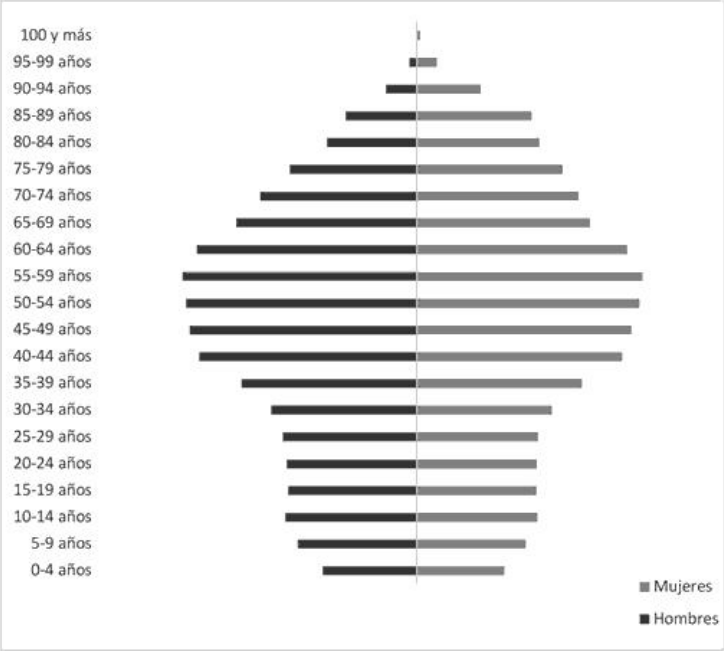
ANEXO I:
SITUACIÓN DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN

Población

Las mujeres constituyen el 50,78% de la población de Castilla y León. En este sentido constituyen el sector mayoritario de manera general, contando con una presencia clarísimamente más numerosa en los grupos de edad más maduros.

La distribución de la población en función de género no es homogénea en la comunidad, estando más presente la población masculina en el medio rural y en las edades jóvenes. Por provincias, solo Ávila, Segovia y Soria contaban en el Padrón de 2020 con más población masculina que femenina, siendo Valladolid la provincia con mayor diferencia entre grupos de población con 267.109 mujeres frente a 253.540 hombres.

Estructura de la población femenina en Castilla y León.



INE, Estadística del Padrón Continuo. Datos provisionales a 1 de enero de 2021.

El diferente perfil de la población femenina frente a la masculina, caracterizado por su mayor edad media y su distribución más urbana, genera la presencia de diferentes necesidades y puede generar sesgos en el comportamiento de determinados indicadores sociales.

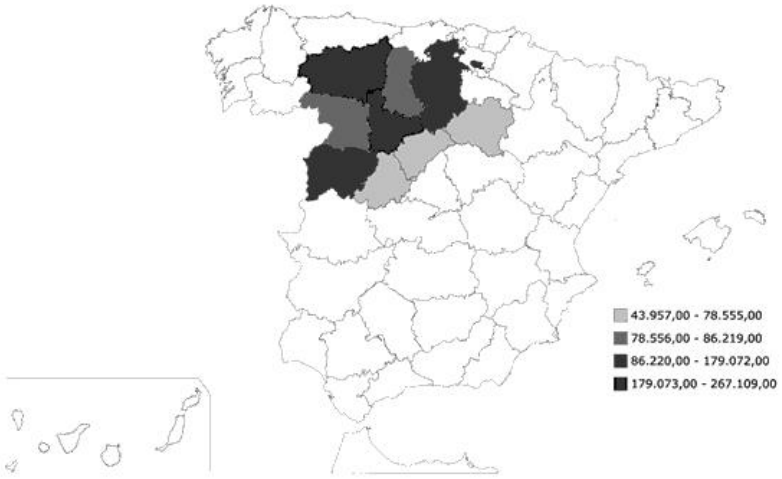
Población por provincias.

	Total	Hombres	Mujeres	% sobre población total Hombres	Mujeres

Ávila	157.664	79.109	78.555	3,30%	3,28%
Burgos	357.650	178.578	179.072	7,46%	7,48%
León	456.439	221.904	234.535	9,27%	9,79%
Palencia	160.321	79.457	80.864	3,32%	3,38%
Salamanca	329.245	159.929	169.316	6,68%	7,07%
Segovia	153.478	77.033	76.445	3,22%	3,19%
Soria	88.884	44.927	43.957	1,88%	1,84%
Valladolid	520.649	253.540	267.109	10,59%	11,15%
Zamora	170.588	84.369	86.219	3,52%	3,60%
	2.394.918	1.178.846	1.216.072	49,22%	50,78%

INE, Estadística del Padrón Continuo. 2020.

Distribución de la población femenina por provincias.



INE, Estadística del Padrón Continuo. 2020.

Política institucional y promoción de la participación

ÁREA 1: Política institucional y promoción de la participación.

Esta área incluye todas las actividades relacionadas con la definición de procesos internos a la propia administración regional, la rendición de cuentas de su actuación y la proyección exterior. También asume como propias las actividades destinadas a incrementar la participación política y social de la mujer.

En esta área los datos expresan una desigualdad en el equilibrio de sexos en los datos de representación política, con un marcado predominio de los hombres sobre las mujeres. Existe mayoría masculina en el número de diputados por circunscripción en el Congreso de los Diputados y en el número de senadores. Estos datos evolucionan favorablemente con una constante reducción de la desigualdad de género, aunque en la última legislatura de 2019 se ha producido una involución en materia de paridad.

Administración General del Estado. Cortes Generales de España. Congreso de los Diputados. Diputados por Circunscripción según Legislatura y Sexo

	IX Legislatura (2008-2011)			X Legislatura (2011-2016)			XI Legislatura (2016-2016)			Legislatura (2016-2019)			XIII Legislatura 2019			XIV Legislatura 2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ávila	3	1	4	3	0	3	3	0	3	3	0	3	1	2	3	1	2	3
Burgos	3	2	5	3	4	7	2	2	4	2	2	4	1	3	4	2	2	4
León	4	2	6	3	3	6	2	3	5	1	3	4	2	2	4	2	2	4
Palencia	2	1	3	3	1	4	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3
Salamanca	3	1	4	4	1	5	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4
Segovia	3	2	5	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	3	0	3
Soria	1	1	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Valladolid	4	2	6	4	2	6	4	1	5	3	2	5	2	3	5	4	1	5
Zamora	3	0	3	3	2	5	2	1	3	2	1	3	1	3	4	2	1	3
Castilla y León	19	13	32	27	14	41	22	10	32	20	11	31	15	17	32	20	11	31

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de las Cortes de Castilla y León

Administración General del Estado. Cortes Generales de España. Senado. Senadores por Circunscripción según Legislatura y Sexo

	IX Legislatura (2008-2011)			X Legislatura (2011-2016)			XI Legislatura (2016-2016)			Legislatura (2016-2019)			XIII Legislatura 2019			XIV Legislatura 2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ávila	3	1	4	3	2	5	2	2	4	2	2	4	3	1	4	3	1	4
Burgos	4	1	5	3	1	4	2	2	4	2	2	4	3	1	4	2	2	4
León	4	1	5	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4
Palencia	2	2	4	2	3	5	2	2	4	2	2	4	3	1	4	2	2	4
Salamanca	3	2	5	3	2	5	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4

Segovia	2	2	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	2	2	4	2	2	4
Soria	3	1	4	2	3	5	2	2	4	3	1	4	2	2	4	2	2	4
Valladolid	5	1	6	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	2	2	4
Zamora	2	3	5	3	1	4	3	1	4	3	1	4	2	3	5	3	1	4
Candidatos designados por las Cortes de CyL	5	0	5	4	1	5	2	0	2	2	0	2	2	1	3	2	1	3
Total Castilla y León	33	14	47	29	16	45	24	14	38	25	13	38	25	15	40	23	16	39

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de las Cortes de Castilla y León.

Los datos de senadores y senadoras de Castilla y León también ha experimentado una tendencia positiva hacia la equiparación de sexos, pero a día de hoy todavía no se ha alcanzado la paridad.

Administración de Castilla y León. Procuradores en las Cortes de Castilla y León por circunscripción según Año y Sexo. Años 2007, 2011, 2015 y 2019

	2007			2011			2015			2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ávila	5	2	7	4	3	7	3	4	7	5	2	7
Burgos	6	5	11	6	5	11	8	3	11	6	5	11
León	8	6	14	9	5	14	9	5	14	8	5	13
Palencia	2	5	7	5	2	7	5	2	7	3	4	7
Salamanca	7	4	11	6	5	11	6	5	11	5	5	10
Segovia	4	2	6	4	3	7	3	4	7	3	3	6
Soria	2	3	5	3	2	5	4	1	5	3	2	5
Valladolid	10	5	15	9	6	15	9	6	15	10	5	15
Zamora	5	2	7	4	3	7	3	4	7	3	4	7
Castilla y León	49	34	83	50	34	84	51	33	84	46	35	81

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de las Cortes de Castilla y León.

En cuanto a los procuradores en Cortes en Castilla y León, existe una sobrerrepresentación masculina que parece estable en el tiempo. El valor más bajo de procuradores masculinos se alcanzó en 2019 con 46, y el más alto de mujeres fue ese mismo año con 35 procuradoras.

Administración de Castilla y León. Participación en el Gobierno Autonómico de Castilla y León por Año según Sexo. Años 1996-2019

Año	Hombre	Mujer	Total
1996	6	2	8
1997	6	2	8
1999	6	2	8
2000	7	1	8
2001	6	2	8
2002	6	2	8
2003	6	2	8
2004	6	4	10
2005	7	3	10
2006	7	3	10
2007	5	5	10
2008	7	5	12
2009	7	6	13
2011	6	3	9
2013	5	4	9
2015	4	5	9
2016	4	5	9
2018	4	5	9
2019	8	3	11

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del Ministerio de Igualdad, Instituto la mujer.

Personal al servicio de las administraciones públicas por Provincia según Tipo de Administración y Sexo. Año 2019

	Administración Pública Estatal			Administración Comunidad Autónoma			Administración Local			Universidades			Total		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ávila	1.151	559	1.710	1.810	3.977	5.787	1.666	1.452	3.118	66	70	136	4.693	6.058	10.751
Burgos	3.513	1.747	5.260	2.798	8.329	11.127	2.353	2.229	4.582	671	712	1.383	9.335	13.017	22.352
León	5.443	2.143	7.586	3.748	10.453	14.201	3.508	2.986	6.494	626	653	1.279	13.325	16.235	29.560
Palencia	1.460	643	2.103	1.675	4.192	5.867	1.099	1.062	2.161	122	106	228	4.356	6.003	10.359
Salamanca	3.373	1.291	4.664	3.257	7.557	10.814	2.407	2.417	4.824	1.655	1.682	3.337	10.692	12.947	23.639
Segovia	1.755	730	2.485	1.733	4.206	5.939	1.596	1.728	3.324	110	103	213	5.194	6.767	11.961
Soria	896	463	1.359	1.335	3.225	4.560	826	836	1.662	85	144	229	3.142	4.668	7.810
Valladolid	5.026	2.351	7.377	5.439	13.833	19.272	3.266	2.851	6.117	1.254	1.146	2.400	14.985	20.181	35.166
Zamora	1.128	515	1.643	1.954	4.483	6.437	1.425	1.341	2.766	112	59	171	4.619	6.398	11.017
Castilla y León	23.745	10.442	34.187	23.749	60.255	84.004	18.146	16.902	35.048	4.701	4.675	9.376	70.341	92.274	162.61

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del Ministerio de Hacienda.

En materia de participación en el Gobierno de Castilla y León, la presencia masculina ha sido mayoritaria excepto en los años 2015, 2016 y 2018 en el que participaron en el Gobierno Regional 5 mujeres y cuatro hombres. En la legislatura de 2019 los datos se invirtieron y se retornó a una clara mayoría masculina.

Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad

Tasa de actividad

Según la Encuesta de población activa. Segundo trimestre 2021. la tasa de actividad total para las mujeres en Castilla y León es de 48,9% y para hombres es de 59,7%. Esta diferencia podría explicarse por la importante presencia de mujeres con edades superiores a la edad de jubilación, pero, lamentablemente, el fenómeno parece atender a otros tipos de causas, porque la misma fuente señala que la tasa de actividad entre 16 y 64 años es del 69,3% para las mujeres y del 79,3% para los hombres, una diferencia casi idéntica a los valores para el conjunto de la población.

Consecuentemente, las diferencias en las tasas de actividad se explican por la presencia de factores que desaniman a las mujeres a la hora de incorporarse al mercado de trabajo. Las dificultades de conciliación, la falta de corresponsabilidad y otros factores culturales explican esta dinámica que supone una importante pérdida de activos para la comunidad.

Tasa de actividad de la población de 25-64 años por nivel de formación en el año 2020

	Hombres				Mujeres			
	TOTAL	Inferior a 2ª etapa E. Secundaria	2ª etapa E. Secundaria	E. Superior	TOTAL	Inferior a 2ª etapa E. Secundaria	2ª etapa E. Secundaria	E. Superior
25 - 64 años	85,5	80,9	86	90,5	74,2	59,8	75,6	84,8
25 - 34 años	88,8	87,4	89,8	89,4	81,5	73,2	83,8	84,3
35 - 44 años	94,7	91,3	95,6	97,2	83,2	75,5	78,2	88,6
45 - 54 años	90,4	85,6	91,9	94,6	80,8	70,1	81,9	88,6
55 - 64 años	70,2	67,3	67,7	77,6	55,4	42,6	62,2	72,7

Estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional y Encuesta de población activa.

La tasa de actividad se ve afectada por el nivel de formación de base, siendo el grupo de mujeres con formación inferior a 2ª etapa de secundaria el grupo que menor nivel de actividad presenta (entre los 25 y 64 años).

Las diferencias en los niveles de actividad se ven agravadas si se considera el nivel de empleo. Según la Encuesta de población activa. Segundo trimestre 2021., la tasa de empleo total para las mujeres en Castilla y León es de 41,5% y para los hombres es de 53,5%. La tasa de empleo entre 16 y 64 años es del 58,6% para las mujeres y para los hombres es del 71%.

Según la Encuesta de población activa. Segundo trimestre 2021, el número total de personas ocupadas en Castilla y León es de 965.100, de los que 536.100 son hombres y 429.000 mujeres (el 44,5% del total de personas ocupadas en la Comunidad).

Viendo el desglose de las personas ocupadas por sector económico se observa que las mujeres se ocupan fundamentalmente en el sector servicios (el 87,2% del total) y de forma minoritaria en el resto de sectores (el 9,2% en el sector industrial, el 2,8% en la agricultura y 0,9% en la construcción).

Desempleo

Los datos de personas paradas, según los últimos datos de la EPA del segundo trimestre de 2021, indican que hay un total de 139.000 en Castilla y León, siendo 61.900 de ellas hombres y 77.100 mujeres.

La tasa de paro, que en el conjunto de la Comunidad es del 12,6%, es mayor en las mujeres, situándose en el 15,2% frente al 10,4% de los hombres.

Brecha salarial de género

En España, el INE a través de sus Encuestas de Estructura Salarial, la última con datos de 2019, indica que en Castilla y León la brecha salarial de género por hora es del 10,2% (15,2€ de ganancia por hora para los hombres y 14,6€ para las mujeres).

La ganancia media anual en Castilla y León es de 24.665,79€ para los hombres y 19.414,11€ para las mujeres, lo que supone una diferencia de 5251,68€. En porcentaje respecto al salario masculino, la brecha salarial en Castilla y León es del 21,3%.

Corresponsabilidad

Los últimos datos, referidos a enero-diciembre 2020, indican que a lo largo del año el número de excedencias en Castilla y León fue de 3.330, de las cuales el 90,6% fueron excedencias de mujeres y el 9,3% de hombres.

Los datos de empleo demuestran que en Castilla y León el aspecto clave de la desigualdad se encuentra en el mercado de trabajo.

La igualdad en el Medio Rural

El medio rural cuenta con una población predominantemente masculina como consecuencia de la mayor emigración femenina. Dos de cada tres personas que abandonan el medio rural de Castilla y León son mujeres. Esta tendencia a la masculinización se ha visto moderada por la mayor esperanza de vida de las mujeres y el proceso de envejecimiento rural. De hecho, en la práctica totalidad de los intervalos de población municipal, la edad media de la mujer es mayor.

Gran parte de los problemas de igualdad de oportunidades para la mujer en el medio rural están vinculados con la escasa presencia del empleo femenino en la agricultura. Este hecho, unido al escaso empleo rural en el sector servicios, precipitan un efecto expulsión de la mujer del medio rural, o generan la consolidación de roles subsidiarios en cuanto a actividad y problemas de falta de autonomía económica.

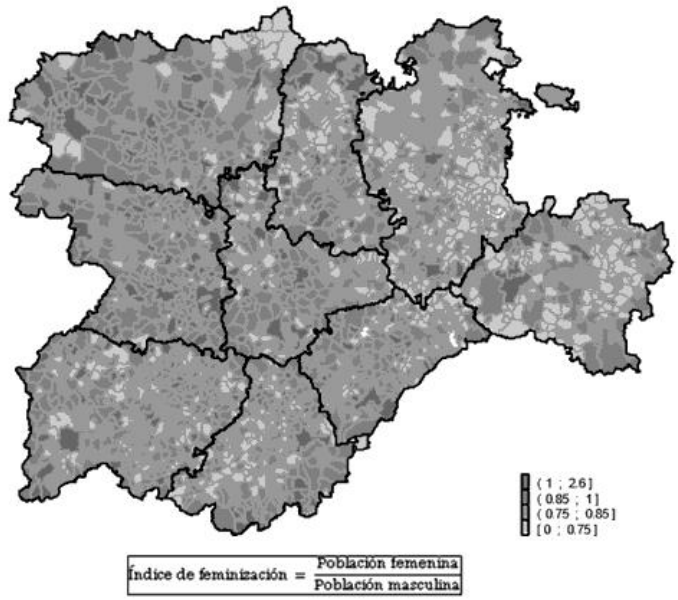
Edad media en Castilla y León por tamaño de municipio

	Total	Hombres	Mujeres
Menos de 101 hab.	58,93	57,47	60,91
De 101 a 500 hab.	55,46	54,16	56,99
De 501 a 1.000 hab.	51,94	50,8	53,21
De 1.001 a 2.000 hab.	48,88	47,96	49,86
De 2.001 a 5.000 hab.	45,95	44,96	46,95

De 5.001 a 10.000 hab.	44,02	43,11	44,93
De 10.001 a 20.000 hab.	45,95	44,42	47,37
De 20.001 a 50.000 hab.	43,93	42,66	45,12
De 50.001 a 100.000 hab.	46,74	44,91	48,37
Más de 100.000 hab.	47,58	45,53	49,36
Total	47,97	46,62	49,28

INE, Estadística del Padrón Continuo. Datos provisionales a 1 de enero de 2021.

Mapa municipal del Índice de feminización. Año 2019



D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, Estadística del Padrón Continuo

Educación y Cultura de Igualdad

Frente a los problemas de igualdad en materia de empleo, el sistema educativo de Castilla y León es un exponente del éxito académico de las niñas y mujeres en la enseñanza formal. Todos los indicadores de resultados educativos cuentan con valores más altos para el caso del género femenino. Las mujeres cuentan con mayor esperanza de vida escolar, mejores tasas de graduación y menor abandono educativo.

Este mayor rendimiento, enunciado de manera general, presenta matices y comportamiento irregular según el tipo de enseñanza. La presencia de la mujer es netamente superior en la enseñanza de bachillerato y universitaria, contando con una presencia claramente inferior en la enseñanza profesional.

En el Avance de Resultados 2021 de la estadística de educación no universitaria publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional se señala que en Castilla y León han cursado en enseñanzas no universitarias 164.393 niñas y mujeres frente a los 177.362. La presencia masculina es levemente superior en la Educación Infantil, Primaria y ESO, atribuible en principio a la mayor presencia masculina en las cohortes de edad temprana. El bachillerato es el primer nivel educativo en el que se cuenta con una mayor presencia femenina (16.576 frente a 14.606 hombres), mientras que en la Formación Profesional de Ciclo Medio y Ciclo Superior, la presencia masculina es netamente superior (10.815 hombres matriculados en Ciclos Superiores en el curso 2020-21 frente a 7.656).

Estos datos presentan un fenómeno ambivalente, puesto que, por una parte, expresan un mejor rendimiento académico femenino, que hace optar preferencialmente por las enseñanzas de Bachillerato con orientación a la Universidad, pero, por otra parte, expresan una reconocida tendencia de la mujer a no cualificarse para el ejercicio profesional.

Por otra parte, el buen nivel de rendimiento de las mujeres en su formación secundaria postobligatoria les podría garantizar su éxito en cualquier especialidad de formación universitaria, pero en la práctica, se perpetúan los roles de género en la elección de carreras, estando sobrerrepresentadas las mujeres en aquellas titulaciones dedicadas a labores de ayuda o cuidado, mientras que en las formaciones de ciencias e ingeniería la presencia mujer cuenta con valores claramente inferiores.

Alumnado matriculado en Enseñanzas de Régimen General. Curso 2020-21

	Castilla y León	Hombres	Mujeres
E. Infantil - Primer ciclo	8.105	4.157	3.948
E. Infantil - Segundo ciclo	50.730	26.063	24.667
E. Primaria	120.410	62.357	58.053
Educación Especial	1.275	815	460
ESO	85.308	43.880	41.428
Bachillerato	30.642	14.066	16.576
Bachillerato a distancia	1.451	728	723

Ciclos Formativos de FP Básica	4.365	3.047	1.318
Ciclos Formativos de FP Grado Medio	16.002	9.305	6.697
Ciclos Formativos de FP Grado Medio a distancia	1.721	812	909
Curso de Especialización para titulados de GM	35	13	22
Ciclos Formativos de FP Grado Superior	18.471	10.815	7.656
Ciclos Formativos de FP Grado Superior a distancia	3.170	1.242	1.928
Curso de Especialización para titulados de GS	70	62	8
Otros programas formativos	0	0	0
TOTAL	341.755	177.362	164.393

Estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional

Como fenómeno importante se puede señalar que la tendencia a un mayor nivel formativo en el caso de la mujer ya no es una característica privativa de los grupos de edad de adultos jóvenes.

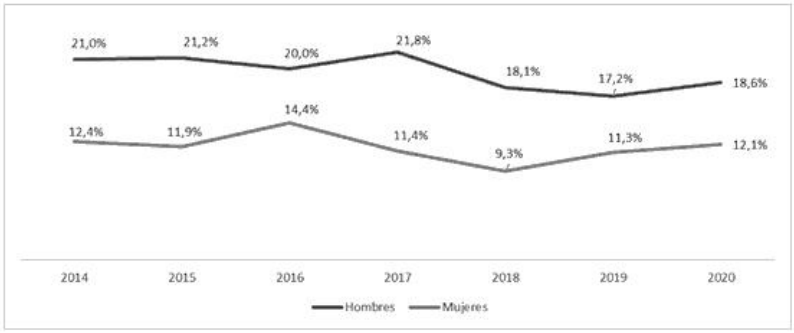
Nivel de formación. Año 2020

	AMBOS SEXOS			Hombres			Mujeres		
	Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	2ª etapa E. Secundaria	E. Superior	Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	2ª etapa E. Secundaria	E. Superior	Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	2ª etapa E. Secundaria	E. Superior
25 - 64 años	37,4	23,7	39	41	24,2	34,9	33,7	23,2	43,1
25 - 34 años	29,9	23,5	46,5	34,9	26,2	38,9	24,7	20,7	54,6
35 - 44 años	29,3	25	45,7	36,4	25,9	37,8	22,1	24	53,9
45 - 54 años	36,8	23,3	39,9	40	22,8	37,1	33,5	23,8	42,7
55 - 64 años	49,5	23	27,5	49,6	22,7	27,6	49,4	23,2	27,3

Estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional

Abandono temprano de la educación-formación.

En el año 2020 en Castilla y León el abandono temprano de la educación-formación alcanza la cifra de 15,4%, 18,6% para los hombres y 12,1% para las mujeres.



Estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional

Alumnado que termina los estudios. Curso 2018-2019.

				% sobre el total	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Educación Primaria	20.289	10.529	9.760	51,9%	48,1%
ESO	16.741	8.016	8.725	39,5%	43,0%
Bachillerato	11.840	5.325	6.515	26,2%	32,1%
Bachillerato a distancia	205	97	108	0,5%	0,5%
C.F. FP Básica	1.085	742	343	3,7%	1,7%
C.F. Grado Medio	4.304	2.231	2.073	11,0%	10,2%
C.F. Grado Superior	5.493	3.114	2.379	15,3%	11,7%
C.F. Grado Medio a distancia	161	85	76	0,4%	0,4%
C.F. Grado Superior a distancia	253	87	166	0,4%	0,8%
Total	60.371	30.226	30.145		

Estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional

Si se analiza en Castilla y León dentro de las enseñanzas no universitarias, según datos estadísticos de la Consejería de Educación, las enseñanzas de régimen especial en su totalidad habría más mujeres que hombres matriculados, y sin embargo vemos un sesgo de género si nos centramos en las enseñanzas deportiva: los varones son 351 y las mujeres 42.

Régimen		Régimen Especial
Curso académico		2020/2021
		Núm.Alumnos
Etapa	Sexo	
Enseñanzas de la Música	VARON	8.938
	MUJER	10.325
	TOTAL	**19.263**
Enseñanzas de la Danza	VARON	50
	MUJER	436
	TOTAL	**486**
Enseñanzas de Idiomas	VARON	5.619
	MUJER	10.423
	TOTAL	**16.042**
Enseñanzas Deportivas	VARON	351
	MUJER	42
	TOTAL	**393**
Otras Enseñanzas Artísticas	VARON	595
	MUJER	1.044
	TOTAL	**1.639**
TOTAL	VARON	15.553
	MUJER	22.270
	TOTAL	**37.823**

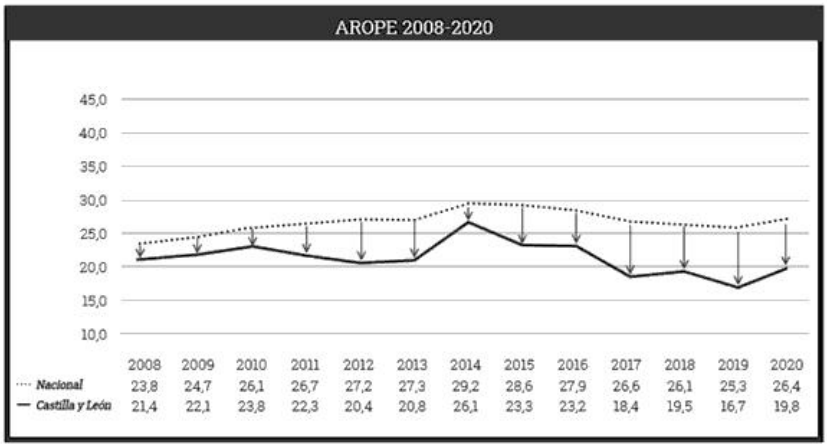
En cuanto a la Formación Profesional, se observa que es mayor el número de varones en todos los ciclos de la misma, excepto en la especialización de grado medio.

Etapa	Formación Profesional				
Ciclo/Grado	Cursos Especialización de Grado Medio	Cursos Especialización de Grado MedioSuperior	Formación Profesional Básica	Ciclos Formativos de Grado Medio	Ciclos Fromativos de Grado Superior
Curso académico	2020/2021	2020/2021	2020/2021	2020/2021	2020/2021
	Núm.Alumnos	Núm.Alumnos	Núm.Alumnos	Núm.Alumnos	Núm.Alumnos
Sexo					
VARON	13	58	3.047	10.117	12.057
MUJER	22	8	1.318	7.606	9.584
TOTAL	35	66	4.365	17.723	21.641

Bienestar y calidad de vida

La tasa AROPE mide la población en riesgo de pobreza y exclusión y que incluye a las personas que padecen, al menos, una de las situaciones que a continuación se detallan: privación material severa, baja intensidad de trabajo y riesgo de pobreza.

Aunque la distancia entre hombres y mujeres no es muy marcada, desde el año 2017 la población en riesgo de pobreza y exclusión ha sido mayoritariamente femenina. La menor independencia económica de la mujer, derivada de su menor participación en el mercado del trabajo, el ser la protagonista de los problemas de conciliación por ser en este momento histórico la responsable fundamental de la crianza y el trabajo en el hogar, genera una especial vulnerabilidad y una fragilidad de la posición de las mujeres ante cualquier crisis económica o social.



Castilla y León: Población AROPE por sexo

Castilla y León	2008	2015	2016	2017	2018	2019	2020
POB. TOTAL	2.541.717	2.478.079	2.454.454	2.435.867	2.418.556	2.407.733	2.401.307
Hombres	1.260.742	1.226.024	1.213.555	1.203.934	1.194.492	1.188.756	1.185.165
Mujeres	1.280.975	1.252.055	1.240.899	1.231.933	1.224.065	1.218.977	1.216.141
% AROPE	21,4%	23,3%	23,2%	18,4%	19,5%	16,7%	19,8%
% Hombres	19,2%	24,9%	24,8%	17,8%	18,8%	15,7%	19,2%
% Mujeres	23,6%	21,7%	21,6%	19,1%	20,1%	17,6%	20,4%
TOT POB. AROPE	543.927	577.392	569.433	448.200	470.769	401.222	474.915
Hombres	242.063	305.555	301.372	213.929	224.508	186.507	227.067
Mujeres	302.260	271.909	268.186	235.105	246.304	214.783	247.888

Ámbito de la discapacidad

Se presentan los siguientes (Estudio CERMI 2019)

– Datos sociodemográficos: la mayoría de las mujeres tienen edades comprendidas entre los 35 y 64 años (un 26,58% entre 45-54 años, un 22,83% entre 35-44 años, y un 21,67% entre 54-64 años); la discapacidad intelectual y la multidiscapacidad seguidas de la discapacidad física son las más frecuentes; un 63,2% son solteras y un 34,5% no tienen familiares a su cargo.

Lugar de residencia: el 57,3% tiene su lugar de residencia habitual en entornos urbanos (municipios con más de 50.000 habitantes), el 32,8% en entornos rurales (municipios de menos de 10.000 habitantes) y, finalmente, tan sólo un 10,9% procede de municipios que

podríamos considerar intermedios (municipios entre 10.000 y 50.000 habitantes) y el 66% residen en el hogar familiar; las provincias de mayor participación han sido Valladolid, con un 24,3% y Salamanca con un 17,3%.

– Datos ocupacionales y laborales: el 33,7% de las mujeres encuestadas no tienen estudios; el 74,1% perciben menos de 11.500 euros y tan sólo un 4,2% se encuentra en el intervalo 20.000-30.000; el 53,4 % de los ingresos recibidos proceden de la pensión que perciben y el 32,9% del trabajo remunerado.

El 63,8 % informa de que no ha sufrido discriminación. El 36,2%, por tanto, si manifiestan sentirse discriminadas, destacando que se encuentran valores significativos en función del medio donde habitan, de los ingresos anuales y en mujeres con el certificado de discapacidad concedido.

– Datos relacionados con la discapacidad: el 73,5% tiene concedida la valoración de dependencia, concretamente el 88,2% tienen edades comprendidas entre 25-34 años, y el 80% son mayores de 65 años; el 42,4% presentan un grado de dependencia moderada; las mujeres con gran dependencia viven en viviendas tuteladas o en residencia para personas con discapacidad (18,8%) y en menor grado en el hogar familiar (7,1%); el 17,7% tiene movilidad reducida, de las cuales un 20,5% vive en el medio rural; el 67,2% manifiesta que no necesita ayuda de otras personas, el 59,4% conoce la figura del asistente personal y sólo el 20,1% dispone de la ayuda de un asistente personal; y un 33% son pensionistas. Respecto a los servicios que utilizan, el centro de salud es el servicio más utilizado (41,4%) por las mujeres, seguido del centro ocupacional, 32,4%; sin embargo, son la ayuda a domicilio (0,9%) y la teleasistencia (2,3%) los servicios menos utilizados. Además, en general, consideran que los apoyos son importantes en todos los aspectos de sus vidas, concretamente los consideran imprescindibles para proporcionar más autonomía y descanso a los familiares, asistir a revisiones médicas y poder planificarse mejor.

– En cuanto a los datos relacionados con los indicadores de calidad de vida los comentarios más relevantes son los siguientes: las mujeres menores de 18 años comentan que tienen sentimientos de baja autoestima, acoso o inseguridad que duran hasta los 24 años; a partir de los 25, incluso un poco antes, en algunas participantes comienzan los problemas de depresión (Bienestar emocional); reflejan experiencias relacionadas con la total dependencia de los padres (Autodeterminación); cerca de un 29% de los comentarios proceden de personas con discapacidad múltiple, donde se manifiestan aún barreras arquitectónicas (Inclusión); hacen referencia a modificaciones que han tenido que realizar y les ha supuesto un gasto económico (Bienestar material); indican la importancia de cumplir con los derechos de las personas con discapacidad (Derechos); hacen referencia a sus problemas de salud y la necesidad de medicación para su estado (Bienestar físico); se refieren a sus dificultades para iniciar la relación (Relaciones interpersonales); un 45% consideran sus limitaciones derivadas de su discapacidad (Desarrollo personal).

IMPACTO DE LA DISCAPACIDAD

	Calidad de vida	Medio Rural (+ 10.000 habitantes)	Medio Urbano (+50.000 Habit.)	Intermedio (entre 10.000 y 50.000 habit.)
Desarrollo personal	55,60%	34,50%	52,60%	12,90%
Bienestar material	53,60%	34,80%	52,20%	12,90%
Autodeterminación	51,70%	34,60%	52,60%	13,00%
Relaciones personales	48,90%	34,50%	52,40%	13,10%
Afectación emocional	48,70%	34,90%	52,20%	12,90%
Inclusión	41,50%	34,90%	52,00%	13,10%
Bienestar físco	40,50%	34,90%	52,20%	12,90%
Derechos	34,40%	34,80%	52,20%	13,00%

Tecnología y sociedad del conocimiento para la igualdad de oportunidades

En las materias relacionadas con la sociedad del conocimiento la posición de las mujeres tiene componentes fuertemente ambivalentes. En primer lugar, es relevante destacar la mayor presencia femenina en cuanto al uso de tecnologías de información y comunicación. El uso femenino de internet, telefonía móvil y los dispositivos de compra on line es netamente superior al uso masculino. A pesar de este hecho, las diferencias a nivel de empleo en el sector de la tecnología son drásticas y claramente a favor de los hombres. De la misma manera, la presencia de la mujer en las carreras STEM también es claramente inferior.

Uso de TIC en Castilla y León

	Personas que han utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses Total Personas	Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado Internet diariamente (al menos 5 días a la semana)	Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses
Total	98,2	90,7	88,3	81,5	50,2

Edad: De 16 a 24 años	98,6	100	100	100	62,3
Edad: De 25 a 34 años	100	100	96,8	93,7	77,8
Edad: De 35 a 44 años	100	98,4	97,3	94,8	62,1
Edad: De 45 a 54 años	98,6	93,8	92	85,6	59,6
Edad: De 55 a 64 años	100	88,5	84,8	76	31,9
Edad: De 65 a 74 años	91,3	66,7	62,4	45,3	17,1
		Hombres			
Total	97,8	89,1	85,9	77	45,2
Edad: De 16 a 24 años	97,3	100	100	100	52,3
Edad: De 25 a 34 años	100	100	93,8	87,6	65,2
Edad: De 35 a 44 años	100	96,9	94,8	93,3	54,3
Edad: De 45 a 54 años	97,3	89,7	88,1	80,2	52,2
Edad: De 55 a 64 años	100	88,1	83,7	72,9	37,3
Edad: De 65 a 74 años	91,2	63,6	58,5	33,8	13,6
		Mujeres			
Total	98,6	92,4	90,7	86,1	55,3
Edad: De 16 a 24 años	100	100	100	100	72,8
Edad: De 25 a 34 años	100	100	100	100	91,1
Edad: De 35 a 44 años	100	100	100	96,3	70,1
Edad: De 45 a 54 años	100	98	95,9	91,2	67,2
Edad: De 55 a 64 años	100	88,9	85,9	79,2	26,4
Edad: De 65 a 74 años	91,4	69,8	66,2	56,5	20,5

Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2020

En España el alumnado matriculado en Ciencias, Ingeniería y Arquitectura. Curso 2020-21 estaba compuesto por un 67,61% de hombres y el 32,39% de mujeres. En Castilla y León el desequilibrio es levemente inferior con un 66,62% de hombres y un 33,38% de mujeres.

El empleo de la mujer en el sector es relativamente bajo. En el año 2019, del total de empresas que contaban en su plantilla con especialistas TICs, solo el 31% contaba con mujeres para este tipo de funciones. Es un dato inferior a la media nacional (42,4%), todo ello según datos del Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información.

En cuanto al teletrabajo, según datos del ONTSI, el porcentaje de mujeres de Castilla y León que teletrabajaba en el segundo trimestre de 2021 eran 7,6%, valor que puede considerarse de tipo medio en el contexto nacional. El teletrabajo en Castilla y León, como en el resto de España, constituye una práctica más femenina, siendo la presencia de las mujeres en este tipo de trabajos superior en un 1,7% a la de los hombres. La tendencia del teletrabajo es difícil de prever después del enorme impacto que ha generado la pandemia, pero en todos los casos, la tendencia dominante ha sido la mayor presencia femenina.

Si se analiza el empleo de especialistas TIC por género, el 31% de las empresas de Castilla y León que empleaban especialistas TIC, contaba con mujeres de esta especialidad en su plantilla en 2019. Este porcentaje se encuentra muy alejado del dato a nivel nacional, que alcanza el 42,4%. Además, en 2019 ha experimentado una caída de 16,7 puntos porcentuales respecto a 2018. El 17,7% de las empresas con especialistas TIC contaba entre el 25% y el 50% de mujeres entre sus especialistas TIC. El 6,9% empleaba entre el 10% y el 25% de mujeres. Únicamente el 3,8% empleaba al menos al 50% de mujeres.

ANEXO II:

EVALUACIÓN DE LA AGENDA 2020

AGENDA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020.
(Acuerdo 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León)
INFORME DE EVALUACIÓN FINAL 2017-2020

1. PRESENTACIÓN DE LA AGENDA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en el artículo 14, apartado 1, establece expresamente el derecho a la no discriminación por razón de género y, en el apartado 2, exige a los poderes públicos de la Comunidad garantizar 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 con los colectivos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, particularmente las víctimas de violencia de género.

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León establece, en su artículo 3, la transversalidad y la planificación como principios informadores de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La transversalidad comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las Administraciones Públicas. La planificación, como marco de ordenación estable, garantiza la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León pretende ser un instrumento efectivo para erradicar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a las víctimas.

En cumplimiento de tales mandatos y el deber de garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género, la Junta de Castilla y León, mediante Acuerdo 36/2017, de 20 de julio, aprobó la Agenda para la Igualdad de Género 2020, como instrumento de planificación estratégica y de seguimiento de las actuaciones que la Administración Autonómica ha desarrollado 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.

La Agenda para la Igualdad de Género se ha desarrollado según los cauces previstos a lo largo del periodo comprendido entre el año 2017 y el 2020, teniendo que dar respuesta en su último periodo a las exigencias que ha generado la crisis sanitaria provocada por la COVID 19 que, junto a su impacto global y sus repercusiones económicas, ha tenido una fuerte incidencia en la situación de las mujeres de Castilla y León.

Una vez culminado su periodo de vigencia, se han llevado a efecto los pertinentes procesos de evaluación, de conformidad con lo que la propia Agenda establece, con el objetivo de medir los resultados conseguidos y realizar un proceso de reflexión de cara a orientar futuras acciones en materia de igualdad

En esta evaluación han participado tanto agentes internos como externos a la administración regional y sus resultados son especialmente relevantes de cara al diseño del nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León para el periodo 2022-2025.

2. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA AGENDA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020.

En la Agenda 2020 se hace referencia a los informes de seguimiento anual y al informe de evaluación final que deben integrar la información recogida anualmente. También se señala que dicho informe se elevará para la aprobación de la Comisión de Secretarios Generales.

Los informes de seguimiento anual se han desarrollado según el programa establecido y cuentan con información detallada sobre el número de actuaciones y la distribución presupuestaria, tanto de manera global como considerando las diferentes consejerías y áreas definidas en la Agenda. Estos informes cuentan también con una enumeración detallada de actuaciones y unas conclusiones con carácter netamente evaluativo. En este sentido, cumple con las funciones que quedaban recogidas en el título 4.2 de la Agenda relativo al seguimiento.

En relación al informe final, la Agenda señala como principal objetivo de la evaluación:

«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.»

También establece que 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». Para ello propone analizar:

«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»

Para conseguir los objetivos antes citados, la Agenda establece el proceso de evaluación que comprenden las siguientes fases:

1. Diseño del plan de trabajo de recogida de la información.

2. Organización y análisis de la información recopilada ex profeso para la evaluación (desde el marco interpretativo de la perspectiva de género).

3. Elaboración del informe de evaluación, en el que se detallarán la metodología, los logros, las propuestas de mejora y los factores de éxito.

La Agenda determina que la evaluación debe concebirse como un proceso participativo en el que deben intervenir los agentes implicados en la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia de género. En este sentido, señala que en este proceso deberán participar, bajo la coordinación de la consejería competente, los siguientes entes:

- La Comisión de Seguimiento y Evaluación
- Las personas responsables de igualdad de las diferentes consejerías
- El Consejo Regional de la Mujer

Con fecha 15 de octubre de 2020 la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León y el Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología de Castilla y León suscribieron un convenio marco en el que establecieron las bases de la colaboración para la realización de actuaciones que aseguren la eficacia de las medidas previstas en los instrumentos, tanto de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, como de atención a las víctimas de violencia de género. Estos objetivos se desarrollaron en el convenio específico firmado entre ambas partes con fecha de 19 de noviembre de 2020. Entre los objetivos de esa colaboración se ha previsto la participación en el sistema de seguimiento y evaluación final de la Agenda 2020.

Fruto de esa colaboración es el INFORME DE EVALUACIÓN FINAL, que se somete a la aprobación de la Comisión de Secretarios Generales.

A lo largo de los últimos meses se ha trabajado en el proceso de evaluación y se han llevado a cabo una serie de actuaciones con el objetivo de integrar dos dimensiones complementarias:

- Rendición de cuentas. Cuyo objetivo es evaluar el cumplimiento de los compromisos y orientaciones recogidos en el documento de la Agenda 2020 y sintetizar esta información en el formato adecuado conforme al principio de transparencia.
- Apoyo a la toma de decisiones. Cuyo objetivo es generar información que apoye el diseño del futuro documento de planificación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género y que ayude a elegir entre diferentes alternativas.

Tal proceso se ha desarrollado a través de cuatro fases:

1. Fase de evaluación aditiva

El objetivo de la evaluación aditiva ha sido integrar los informes de seguimiento generados cada año y presentados a la Comisión Técnica de Seguimiento y Evaluación y la Comisión de Secretarios Generales.

El informe resultante incorpora información de las actuaciones realizadas (distribuidas por Consejerías y por Áreas de la Agenda), presupuesto (distribuido nuevamente por Consejerías y Áreas), enumeración de actuaciones y valoraciones de los agentes implicados.

2. Fase de evaluación de actuaciones: Selección y cálculo de indicadores

La Agenda 2020 dedica una parte muy importante de su articulado a la formulación de indicadores para la evaluación de los resultados y/o impactos de la Agenda. En este sentido, se definen un número cercano a 425 indicadores, distribuidos por Consejerías, dentro de los cuales se encuentran tanto tasas como indicadores absolutos y evidencias de diversos tipos.

3. Fase de evaluación participativa interna

Además de contar con datos numéricos, es necesario realizar una lectura de los resultados y valorarlos según algún criterio. Esta valoración necesariamente implica la participación de las diferentes instituciones y personas implicadas en el desarrollo de la Agenda, tanto los representantes de las diferentes Consejerías de la Junta de Castilla y León, como las instituciones y personas que, estando directa o indirectamente relacionados con la promoción de la igualdad, no pertenecen a la administración regional.

4. Fase de evaluación participativa externa

Las obras de referencia en materia de evaluación animan a incorporar a agentes externos en los procesos evaluativos, siendo tanto personas individuales como representantes de instituciones los posibles protagonistas de estas dinámicas. Entre esta acción de evaluación se encuentra la presentación y debate de los resultados de la Agenda 2020 en reunión del Consejo Regional de la Mujer, previa entrega de resumen ejecutivo de principales resultados e indicadores, y la realización de varias dinámicas grupales de carácter evaluativo, en las que han participado un grupo de profesionales relacionados con la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia de género y, un grupo de personas beneficiarias directas o indirectas de las de las medidas recogidas en la Agenda.

3. INFORME DE EJECUCIÓN 2017-2020

El informe final recoge a continuación una serie de tablas en las que se plasman los resultados de los informes anuales de ejecución realizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento. Se trata de datos relacionados, fundamentalmente, con el número de actuaciones y el presupuesto ejecutado. En concreto la información se estructura de la siguiente manera;

- Fecha de celebración de las reuniones de la Comisión de Evaluación y Seguimiento
- Número de actuaciones por año
- Número de actuaciones por consejería
- Número de actuaciones por área
- Presupuesto por consejería
- Presupuesto por Áreas

Además, se señalan las principales actuaciones realizadas por las 10 Consejerías de la Junta de Castilla y León a lo largo de los cuatro años de vigencia de la Agenda.

4. INFORME DE INDICADORES

La Agenda 2020 definía un número cercano a 425 indicadores para valorar el cumplimiento de las actuaciones previstas. Se trata de indicadores de evaluación de resultados, que ayudan a elaborar el cuadro de mando de las actuaciones, pero que no inciden excesivamente en la evaluación de impacto. Durante todo el proceso de ejecución de la Agenda se han evaluado y desarrollado estos indicadores, que han permitido controlar el cumplimiento de objetivos y de compromisos.

5. INFORME CUALITATIVO

En este epígrafe se han recogido las aportaciones planteadas por los distintos actores implicados en el proceso de evaluación, tanto de forma oral como escrita.

La interacción se ha realizado de manera fundamentalmente telemática en los contextos que a continuación se detallan:

- Comisión de Evaluación y Seguimiento a través de sus valoraciones anuales.
- Representantes de las Consejerías en la Comisión de Evaluación y Seguimiento a partir de sus aportaciones individuales.
- Responsables del área de Mujer de las Gerencias Territoriales de la Gerencia de Servicios Sociales.
- Participantes en los grupos focales de usuarias y beneficiarias.

Es en este apartado dónde se han reflejado tanto las fortalezas de la Agenda 2020 como las posibles áreas de mejora que se puedan o vayan a incorporarse a la nueva planificación en materia de Igualdad de oportunidades.

5.1. De las aportaciones realizadas por todos los actores participantes en el proceso de evaluación y de la información contenido en los informes de evaluación anuales, así como de las memorias de ejecución de cada plan, se destacan las siguientes fortalezas de la Agenda 2020:

DISEÑO Y ENFOQUE TRANSVERSAL: Implica una relación interconsejerías, interadministraciones y con los diferentes agentes sociales tanto en el diseño como el funcionamiento de esta transversalidad.

TRABAJO EN RED: La apuesta por el trabajo en red, especialmente la creación de la Red Social por la igualdad y contra la violencia de género, que ha permitido una clara coordinación entre la Administración y las entidades que trabajan con mujeres, aportando alternativas desde una visión transversal e integradora.

SENSIBILIZACIÓN CRECIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD: abundante normativa y bibliografía de calidad existente en temas de igualdad, el efecto dinamizador del Pacto de Estado y el aumento de la conciencia general de desigualdad e inequidad por razón de género.

ÁREA DE MEDIO RURAL: Se valora positivamente la presencia del Área de Medio Rural en el diseño de áreas y la priorización de esta materia en las actuaciones. Se pone en valor que Castilla y León de un protagonismo especial a esta temática.

MOTIVACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: Buen nivel de motivación y compromiso de la Administración, las Consejerías, los diferentes agentes y la sociedad en su conjunto, especialmente el de las personas que lideran aspectos relacionados con igualdad.

DINÁMICA DE CRECIMIENTO: Iniciativas llevadas a cabo en los últimos años que fomentan un entorno favorable a la transversalidad de género en las políticas públicas.

ESFUERZO DE EVALUACIÓN: La concepción de la evaluación de la Agenda 2020 se considera positiva, no sólo como una medición final del proceso, sino como un punto de partida para la toma de decisiones. También se valora positivamente el proceso de evaluación anual.

5.2. De las aportaciones realizadas por todos los actores participantes en el proceso de evaluación y de la información contenido en los informes de evaluación anuales, así como de las memorias de ejecución de cada plan, se destacan las siguientes propuestas y áreas de mejora que pueden servir para mejorar la futura planificación, de las cuales cabría destacar las siguientes:

PROPUESTAS DE ENFOQUE: Se considera necesario dar continuidad a las acciones planteadas en la Agenda 2020 pero avanzando hacia planteamientos más ambiciosos en algunos aspectos y de consolidación en otros.
PROPUESTAS EN MATERIA DE TRABAJO EN RED Y PARTICIPACIÓN: Continuar reforzando el trabajo a través de redes sociales interprofesionales que avancen en igualdad entre mujeres y hombres.
PROPUESTAS EN MATERIA DE LIDERAZGO: Mantener papel de liderazgo e impulso del Organismo competente en materia de igualdad de género para futuras planificaciones.
PROPUESTAS EN MATERIA DE EVALUACIÓN: Conveniencia de impulsar, como política palanca, la trasformación de la digitalización de las Administraciones Públicas mediante el desarrollo de procesos que permitan una gestión eficiente de los datos y que permitan disponer de ellos en el volumen y momento adecuado para que puedan contribuir al éxito de políticas públicas destinadas al fomento de igualdad.
DISEÑO DEL NUEVO INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD: Alinear las medidas con los diferentes programas de las Naciones Unidas o la Unión Europea en la redacción del futuro documento de planificación.
INCORPORACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD EN EL NUEVO DOCUMENTO: Fomentar la transversalidad organizativa especialmente interconsejerías, entre los diferentes niveles de la administración pública y continuar avanzando en la coordinación interadministrativa e interconsejerías, mediante modelos de trabajo y procedimientos de coordinación eficaces y rápidos.
ACTUACIONES TRANSVERSALES: Profundizar en actuaciones trasversales como la recogida de datos desagregados, lenguaje inclusivo, inclusión de cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación de la Administración Pública y la transversalización del principio de igualdad de género en las políticas públicas desarrolladas en cada ámbito respectivo.
PROTAGONISMO DE LA DIVERSIDAD: Reforzar la consideración de situaciones de discriminación interseccional e intercultural, que implican la condición de mujer junto a otros muchos factores de exclusión por razones de etnia, religión, origen nacional, clase social, nivel educativo, discapacidad u orientación sexual.
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN: Realizar un plan de comunicación del futuro Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres que mejore su difusión y conocimiento interno de las actuaciones, tanto entre los miembros del Consejo Regional de la Mujer, asociaciones y entidades sociales que desarrollan programas de intervención como externo a la ciudadanía en general.
Garantizar la accesibilidad universal del documento, desarrollando formatos en lectura fácil y que garantice su lectura y consulta a personas con discapacidad intelectual o sensorial.
MODELO DE EVALUACIÓN: Establecer sistemas de indicadores adecuados que permitan valorar el correcto seguimiento y evaluación de las actuaciones programadas, así como el impacto real de las medidas.
PRESUPUESTO: Establecer un consenso sobre los criterios para el cálculo del presupuesto ejecutado.
RECURSOS HUMANOS: Incidir en la formación en igualdad entre mujeres y hombres y en violencia de género, tanto a personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que permita avanzar en la integración transversal del principio de igualdad de género en todas las políticas públicas de la Administración Autonómica como formación especializada dirigida a colectivos específicos, entre otros, sanitarios, docentes, fuerzas y cuerpos de seguridad, etc.
Respaldar institucionalmente a las personas que desempeñan su labor como responsables de igualdad.
EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN: Incrementar la investigación dentro de las actuaciones de la Agenda y el refuerzo del análisis realizado con perspectiva de género.

Facilitar el conocimiento y gestión de la información y el conocimiento disponible, que faciliten su uso rápido y adecuado para la toma de decisiones.

Potenciar la innovación en las actuaciones y la investigación en materia de mujer y ruralidad, que permita convertir a la comunidad en un referente nacional e internacional en esta materia.

INNOVACIÓN: Fomentar la creatividad y la innovación en el diseño de actuaciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Crear un caldo de cultivo de la innovación y el emprendimiento social que facilite el diseño de actuaciones originales y que aporten nuevas sociales.

Explorar y aplicar las potencialidades de las nuevas tecnologías en todos los procesos de promoción de la igualdad de género, luchando contra el riesgo de exclusión digital, promoviendo la formación en la materia.

ANEXO III:

ACTUACIONES ANUALES AÑOS 2021 y 2022

AÑO 2021

ÁREA ESTRATÉGICA 1. POLÍTICA INSTITUCIONAL Y PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1. Implementar políticas públicas que integren la igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de su diseño, ejecución y evaluación. RETOS: Potenciar el trabajo colaborativo en redes no solo de los poderes públicos, las administraciones públicas y las instituciones, sino también la sociedad civil, ya sea de forma asociativa o individual	
ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Introducción de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados por las consejerías	PRESIDENCIA
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
Programación de cursos en materia de igualdad y políticas de género dentro de la Formación de la Administración Autonómica.	PRESIDENCIA
Inclusión de indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad	PRESIDENCIA
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
Introducción de la transversalización de la perspectiva de género en las actuaciones de los planes estratégicos y programas existentes en las diferentes consejerías	ECONOMIA Y HACIENDA
Introducción de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados por las consejerías	ECONOMIA Y HACIENDA
Introducción de la transversalización de la perspectiva de género en las actuaciones de los planes estratégicos y programas:	EMPLEO E INDUSTRIA
- Programa de acciones para favorecer la transversalidad en las políticas activas de empleo (ECYL)	EMPLEO E INDUSTRIA
- Programas Territoriales de Fomento de la D.G. de Industria	EMPLEO E INDUSTRIA
Utilización de un lenguaje inclusivo en la normativa, en la documentación y en la comunicación interna y externa	EMPLEO E INDUSTRIA
Generalización del proceso de recogida sistemática de datos desagregados por sexo	EMPLEO E INDUSTRIA
Introducción de cláusulas de igualdad en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados	EMPLEO E INDUSTRIA
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.	EDUCACIÓN
Introducción de la transversalización de la perspectiva de género en las actuaciones de los planes estratégicos y programas existentes en las diferentes consejerías	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Utilización de un lenguaje inclusivo en la normativa, en la documentación y en la comunicación interna y externa de las consejerías	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
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.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Introducción de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados por las consejerías	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
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
Plan de promoción de la autoprotección de Castilla y León	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Evaluación del impacto de género para la implementación del nuevo modelo de movilidad a través del proyecto de decreto por el que se aprueba el Mapa de ordenación de transportes y de la memoria que acompaña al mismo.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Recogida de datos desagregados por sexo en la ejecución de las políticas de transporte de viajeros (transporte a la demanda; transporte metropolitano) y en la realización de las pruebas de capacitación en el sector del transporte para conocer y reducir la desigualdad de resultados.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Integración del lenguaje inclusivo y enfoque de género en todos los programas, planes y normativas de la Consejería.	SANIDAD
Trabajar para conseguir la desagregación de datos por sexo y análisis de género de los indicadores de salud de la Consejería	SANIDAD
Promoción de la Participación Ciudadana en las políticas sanitarias con perspectiva de género y la participación de profesionales de la salud en actuaciones colaborativas con asociaciones y otras entidades	SANIDAD
Difusión de la herramienta "MAV para la Igualdad" entre los museos dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y entre los centros museísticos de Castilla y León, a través del Portal de Museos y en las redes sociales. La herramienta es un recurso diseñado por la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales MAV, para los museos que quieran realizar un autodiagnóstico, que les ayude a comprobar y visualizar en qué parámetros cumplen o no con la Igualdad y el respeto a la diversidad existente en la sociedad.	CULTURA Y TURISMO
Fomento de la presencia de las mujeres en los cursos de formación deportiva.	CULTURA Y TURISMO
Introducción de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados por las consejerías	CULTURA Y TURISMO
Desagregar por sexos el nº de participantes en los cursos de formación turística que anualmente realiza la DG de Turismo	CULTURA Y TURISMO
Introducción de la transversalización de la perspectiva de género en las actuaciones de los planes estratégicos y programas existentes	CULTURA Y TURISMO
Utilización de un lenguaje inclusivo en la normativa, en la documentación y en la comunicación interna y externa	CULTURA Y TURISMO
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	CULTURA Y TURISMO

Introducción de la transversalización de la perspectiva de género en las actuaciones de los planes estratégicos y programas existentes en las diferentes consejerías	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Utilización de un lenguaje inclusivo en la normativa, en la documentación y en la comunicación interna y externa de las consejerías	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
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.	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Introducción de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados por las consejerías	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Actualización de la metodología a seguir en la evaluación de impacto de género en el proceso de elaboración de normas, con el fin de analizar de forma más eficiente y sencilla los efectos de los enfoques prescriptivos en la igualdad de género	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Elaboración por la Oficina de Calidad Normativa y Simplificación, en colaboración con la Dirección General de la Mujer, de una cláusula general referida al lenguaje por razón de género para su inclusión en todo texto normativo	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Sensibilización sobre igualdad de género y utilización de lenguaje inclusivo dirigida al personal que presta servicios en las oficinas de asistencia en materia de registros de la Administración de la Comunidad de Castilla y León	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
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.
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.
Creación e impulso de colaboración público -privada: Redes sociales por la igualdad	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público -privada : Protocolos de colaboración: RED DE EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD	FAMILIA E I.O.
Participación del movimiento asociativo de la discapacidad, de las personas de etnia gitana y de las personas inmigrantes en el Consejo Regional de Mujer.	FAMILIA E I.O.
Edición Boletín Informativo de la D.G. Mujer	FAMILIA E I.O.
Informes y observaciones a los informes de otras Consejería sobre evaluación de impacto de género de los proyectos de normas así como de los planes y estrategias que tengan relevancia económica.	FAMILIA E I.O.
Difusión de las políticas de igualdad en las redes sociales en el perfil institucional del Instituto de la Juventud de Castilla y León.	FAMILIA E I.O.
ÁREA ESTRATÉGICA 1. POLÍTICA INSTITUCIONAL Y PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.2. Impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones.	
RETOS: Potenciar el trabajo colaborativo en redes no solo de los poderes públicos, las administraciones públicas y las instituciones, sino también la sociedad civil, ya sea de forma asociativa o individual	
ACTUACIONES	CONSEJERÍA
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	PRESIDENCIA
Elaboración, negociación y aprobación del I Plan de Igualdad para los/as empleados/as públicos/as en la Junta de Castilla y León.	PRESIDENCIA
Organización de acciones formativas sobre técnicas de gestión de las explotaciones agrarias que incluyan la promoción de la titularidad compartida. (Condicionado a la ejecución de la ayuda a la medida 1.1 del PDRCyL)	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Desarrollo de protocolos y programas de salud con la participación de asociaciones de mujeres y colectivos ciudadanos y de pacientes.	SANIDAD
Colaboración en la red social para la prevención de la violencia de género con Asociaciones de mujeres de todos los ámbitos	SANIDAD
Divulgación a través del portal EUCyL de las iniciativas y actuaciones de las instituciones europeas relacionadas con la igualdad de género	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Puesta a disposición de trámites y servicios electrónicos que afecten especialmente a las mujeres a través de la sede electrónica mediante la clasificación de procedimientos que tienen como población destinataria: MUJER	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Incluir entre las acciones del programa de promoción del asociacionismo el apoyo técnico a las asociaciones para fomentar la participación de las mujeres en cargos directivos y asunción de responsabilidades en la subvención directa a las Federaciones provinciales de jubilados y pensionistas de Castilla y León y a la Red en que se integran.	FAMILIA E I.O.
ÁREA ESTRATÉGICA 2. EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO ESTRATEGICO 2.1. Lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, en el que las mujeres, especialmente las más desfavorecidas, accedan al empleo y a la promoción profesional en condiciones de igualdad	
RETOS: - Alcanzar el equilibrio de género en el mercado laboral. Fin de la brecha salarial	
- Incrementar la presencia femenina en sectores tradicionalmente masculinizados (transporte, agricultura, etc.)	
ACTUACIONES	CONSEJERÍA
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	PRESIDENCIA
Elaboración, negociación y aprobación del I Plan de Igualdad para los/as empleados/as públicos/as en la Junta de Castilla y León.	PRESIDENCIA
ICE: Ponderación positiva en los criterios de valoración de las líneas de subvenciones destinadas a la creación y/o consolidación de empresas	ECONOMIA Y HACIENDA
Ponderación positiva en los criterios de valoración de las líneas de subvenciones de la contratación, en su caso, de mujeres.	ECONOMIA Y HACIENDA
Revisión de los convenios colectivos para verificar que no existen cláusulas discriminatorias por razón de sexo.	EMPLEO E INDUSTRIA
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: - 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 E INDUSTRIA
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 E INDUSTRIA
Registro y análisis de los planes de igualdad suscritos anualmente en Castilla y León.	EMPLEO E INDUSTRIA
Convocatoria de subvenciones dirigidas a PYMES para fomentar el ascenso profesional de las mujeres en Castilla y León.	EMPLEO E INDUSTRIA
Inclusión de la perspectiva de género en las campañas de inspección en materia de prevención de riesgos laborales.	EMPLEO E INDUSTRIA
Impulso de la perspectiva de género en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales.	EMPLEO E INDUSTRIA
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 E INDUSTRIA
Fomento del autoempleo en mujeres	EMPLEO E INDUSTRIA
Introducción de incentivos a la contratación de mujeres	EMPLEO E INDUSTRIA
Promover políticas de capacitación de mujeres trabajadoras desempleadas	EMPLEO E INDUSTRIA
Promover políticas de capacitación de mujeres trabajadoras ocupadas	EMPLEO E INDUSTRIA
Valoración positiva de la creación de empleo femenino en los proyectos productivos que reciban financiación de los Grupos de Acción Local.	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Consideración como criterio prioritario de selección en las ayudas convocadas por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural dirigidas a las inversiones en la industria agroalimentaria, los proyectos empresariales con compromiso de empleo femenino.	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
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, Ganadería y Desarrollo Rural dirigidas a fomentar la incorporación a la actividad agraria	AGRICULTURA, GANADERIA Y

Inclusión en los cursos de incorporación a la empresa agraria la formación sobre la mujer en la empresa agraria, el mercado de trabajo femenino y las medidas públicas de apoyo a las mujeres emprendedoras en las zonas rurales de Castilla y León.	DESARROLLO RURAL AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
En la medida de lo posible inclusión de criterios de selección positiva a favor de las mujeres en la selección de solicitantes de las actividades formativas que se organicen sobre la actividad agraria por la Consejería".	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Inclusión de criterios de selección que primen las acciones formativas con contenidos de igualdad entre mujeres y hombres o que introduzcan la perspectiva de género en la formación dirigida a los ámbitos sectoriales agrario, agroalimentario o de desarrollo rural en las ayudas de la medida 1.1 del PDRCyL 2014/20 (Condicionado a la ejecución de la ayuda a la medida 1.1 del PDRCyL)	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Acciones encaminadas al asesoramiento de las emprendedoras, orientación laboral formación y promoción de su trabajo en el medio rural (RED PAME)	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Inclusión de criterios de acción positiva a favor de las mujeres en los programas de movilidad de agricultores y ganaderos	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Financiación del coste de la obtención de los permisos de conducción, y realización de los cursos de formación necesarios para adquirir la cualificación exigida para poder ejercer la profesión de conductor de vehículos de transporte de mercancías.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Favorecer el liderazgo femenino en los servicios sanitarios	SANIDAD
"Favorecer medidas de corresponsabilidad y conciliación familiar al personal de instituciones sanitarias"	SANIDAD
Salud laboral con perspectiva de género de los distintos riesgos y enfermedades laborales. Favoreciendo los cuidados en embarazo y lactancia según la evidencia científica y recomendaciones de Sociedades Sanitarias.	SANIDAD
Cursos de formación turística dirigidos tanto a mujeres como a hombres, para incrementar la profesionalización y especialización del sector turístico	CULTURA Y TURISMO
Ejecución de la Convocatoria (de 7 de mayo de 2021) de subvenciones, cofinanciadas por el FSE, a entidades privadas sin ánimo de lucro de la red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León, para la financiación de itinerarios de inserción socio laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social	FAMILIA E I.O.
Está prevista la Convocatoria de subvenciones para financiar la contratación acompañada de formación de jóvenes en riesgo de exclusión social, incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en la Comunidad de Castilla y León	FAMILIA E I.O.
Está prevista la ejecución de la Convocatoria (de 2 de junio de 2021) de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (dirigidas a personas trabajadoras que ejerciten los derechos de reducción de jornada laboral o excedencia para el cuidado de hijos, hijas o menores a su cargo).	FAMILIA E I.O.
Programas de atención a mujeres con necesidades especiales dirigidas a su precapacitación e inserción laboral.	FAMILIA E I.O.
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.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Redes sociales por la igualdad	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Protocolos de colaboración: RED DE EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD	FAMILIA E I.O.
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.
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.
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.
Fomento de la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa en colaboración con los agentes económicos y sociales (Subvencionar a empresas y entidades para impulsar la implantación de medidas de conciliación, en el ámbito laboral)	FAMILIA E I.O.
Promover la capacitación digital para la inserción sociolaboral de mujeres del medio rural, víctimas de vg, mayores de 55 años, jubiladas y víctimas de trata. Programa FEM TALENT	FAMILIA E I.O.
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.
Fomentar estudios de postgrado dirigidos a conseguir la integración social y laboral de la mujer gitana de Castilla y León y como vía para lograr de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	FAMILIA E I.O.
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.
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.
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.
Fomento de la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en Castilla y León	FAMILIA E I.O.
Precapacitación y desarrollo de competencias transversales en mujeres en contextos de prostitución.	FAMILIA E I.O.
ÁREA ESTRATÉGICA 3. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD E INNOVACIÓN EN EL MEDIO RURAL OBJETIVO ESTRATEGICO 3.1. Alineación de todas las políticas públicas en torno al binomio mujeres y medio rural RETOS: Consolidar la red mujer rural. Apoyo al papel de las mujeres del medio rural como dinamizadoras en su entorno de los diferentes ámbitos social, económico y cultural".	
ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Agentes de igualdad de oportunidades	EMPLEO E INDUSTRIA
Apoyo a mujeres en ámbito rural y urbano	EMPLEO E INDUSTRIA
Organización de acciones encaminadas a la formación, al asociacionismo, al fomento del empleo y al emprendimiento a través de los distintos agentes sociales del medio rural de Castilla y León"	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
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, Ganadería y Desarrollo Rural dirigidas a fomentar las inversiones en las explotaciones agrarias.	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Consideración como criterio prioritario de selección en las ayudas convocadas por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, la titularidad compartida de la explotación agraria	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Organización de acciones formativas sobre técnicas de gestión de las explotaciones agrarias que incluyan la promoción de la titularidad compartida	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Inclusión de criterios de acción positiva a favor de las mujeres en la adjudicación directa de los aprovechamientos sometidos a ordenación común (pastos)	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Valoración en la convocatoria de los Premios Autonómicos Fuentes Claras a la Sostenibilidad en Municipios Pequeños las actuaciones que mejoren el acceso de las mujeres a los recursos para favorecer su permanencia en condiciones de igualdad y como elemento clave en el asentamiento de población.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Aprobación del Mapa de ordenación del transporte público de viajeros por carretera de Castilla y León, en consonancia con la mayor dependencia del trasporte público de las mujeres en las zonas rurales.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Formación en Intervención Comunitaria rural con perspectiva de género	SANIDAD
Formación en las dificultades para la igualdad y salud y género en las mujeres del mundo rural	SANIDAD

Promoción de la intervención Comunitaria y Educación para la Salud Grupal con perspectiva de género en el mundo rural orientada a las necesidades específicas de mujeres y hombres.	SANIDAD
Fomentar los espacios de comunicación y la promoción de los movimientos para mujeres en el medio rural	SANIDAD
Thinking Time «Mujer rural y actividad física»	CULTURA Y TURISMO
Ejecución del Programa «Conciliamos en Verano", dirigido a la atención lúdica a los niños y niñas escolarizados durante el período vacacional, con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias castellanas y leonesas	FAMILIA E I.O.
Atención a niños y niñas de 0 a 3 años en centros infantiles en pequeños municipios del medio rural. Está prevista la ejecución de los nuevos programas (Canguros, Técnicos de apoyo) y ampliación del Programa Crecemos (horario).	FAMILIA E I.O.
Incentivar la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Convocatoria (21 de julio de 2021) del Bono Concilia dirigido a las familias de Castilla y León para conciliar la vida personal, familiar y laboral en el cuidado de menores entre 0 y 3 años.	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Redes sociales por la igualdad	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Protocolos de colaboración: RED DE EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD	FAMILIA E I.O.
Promover la capacitación digital para la inserción socio laboral de mujeres del medio rural, víctimas de vg, mayores de 55 años, jubiladas y víctimas de trata. Programa FEM TALENT	FAMILIA E I.O.
Promoción y apoyo al asociacionismo en el mundo rural para la formación para el empleo vinculado a proyectos de emprendimiento, así como formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género especialmente en mujeres discapacitadas y personas mayores.	FAMILIA E I.O.

ÁREA ESTRATÉGICA 4. EDUCACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA DE LA IGUALDAD

OBJETIVO ESTRATEGICO 4.1. Promover una cultura respetuosa con los valores de la igualdad entre mujeres y hombres

RETOS: - Implicar la sociedad de la información y de la cultura en el cambio, entendidos como herramienta clave para modificar las actitudes y rebatir los estereotipos.

- Generar referentes para niños y niñas en las materias relacionadas con la educación y la cultura a partir del reconocimiento de mujeres con desempeños especialmente exitosos.

ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Difusión de buenas prácticas, proyectos o actuaciones, en materia de igualdad de género a través del Boletín Informativo de la ECLAP	PRESIDENCIA
Control en el proceso de homologación de máquinas de juego y azar con el propósito de evitar decoración sexista, o que utilice la imagen de la mujer como reclamo y objeto sexual para promocionar la utilización del producto	PRESIDENCIA
Difusión de guías, publicaciones y trabajos en el portal de educación (materiales para la igualdad) enlace con el portal INTERCAMBIA.	EDUCACIÓN
Realización de actividades formativas de sensibilización del profesorado de todos los niveles educativos en materia de violencia de género.	EDUCACIÓN
Formación del profesorado de todos los niveles educativos en materia de igualdad de género a través de los CFIES	EDUCACIÓN
Formación específica a las personas orientadoras de los centros educativos en prevención de violencia de género en adolescentes.	EDUCACIÓN
Exposición monográfica de mujeres en la narrativa de Delibes	EDUCACIÓN
Desarrollar programas para el ámbito rural	EDUCACIÓN
Formación del profesorado, curso online en colaboración con agentes sociales	EDUCACIÓN
Refuerzo de la figura del responsable de igualdad y elaboración materiales de apoyo a los responsables	EDUCACIÓN
Programas específicos dirigidos a favorecer el talento en todo lo relacionado con las STEM persiguiendo el fin de la brecha de género (Convenio Stem-aque para potenciar vocaciones femeninas científicas y tecnológicas para niñas de 2º a 6º de primaria / Programa «Mujer e Ingeniería» dirigido a alumnas de 3º ESO/ Programa First Lego League / Proyecto STEM Talent Girl)	EDUCACIÓN
Difusión de materiales vinculados a la igualdad en el Portal de Educación	EDUCACIÓN
Continuar garantizando el acceso en igualdad y equidad a la educación financiada con fondos públicos y avanzar en la universalización de escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil	EDUCACIÓN
Participación del profesorado del ámbito rural en la formación	EDUCACIÓN
Planificación de actividades de formación del profesorado	EDUCACIÓN
Desarrollo de talleres formativos en materia de igualdad de género, dirigidos al alumnado dentro del horario escolar.	EDUCACIÓN
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. Plan de lectura	EDUCACIÓN
Programas educativos: actividades complementarias igualdad de genero	EDUCACIÓN
Plan de mejora de las matemáticas (desde perspectiva de género *)	EDUCACIÓN
Utilización de lenguaje inclusivo en la elaboración del Mapa de ordenación del transporte como instrumento de planificación, ordenación y coordinación de la red de transporte público de viajeros en Castilla y León.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Intervención Comunitaria en Centros educativos sobre educación afectiva sexual en igualdad para la prevención de la violencia de género. Participación de toda la comunidad educativa	SANIDAD
Participación en Jornadas, Cursos de formación, etc. con la Universidad Pública o Privada abordando temas de Igualdad, Prevención y atención a la violencia de género	SANIDAD
Promover la inclusión de contenidos de salud y género en los contenidos universitarios de las carreras socio sanitarios. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos curriculares de los estudios medios y superiores (sanitarios, sociales, derecho, etc)	SANIDAD
Incorporar novedades editoriales anualmente en bibliotecas provinciales y en la Biblioteca de Mujeres, ubicado en la Biblioteca de Palencia	CULTURA Y TURISMO
Realizar charlas relacionadas con la igualdad de género en las bibliotecas provinciales y en la Biblioteca de Mujeres, ubicado en la Biblioteca de Palencia	CULTURA Y TURISMO
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
Instalación (Land Art) en el patio exterior del Archivo Histórico Provincial de Ávila en homenaje a las 98 mujeres víctimas de la violencia machista entre 2019 y 2020	CULTURA Y TURISMO
Semblanzas en femenino (Portal de Archivos de Castilla y León): Leonor Veredas	CULTURA Y TURISMO
Proyecto "Promoción de Valores en el Deporte en Edad Escolar"	CULTURA Y TURISMO
Foro «Mujer, deporte y discapacidad»	CULTURA Y TURISMO
Congreso/Encuentro anual de igualdad en el deporte de Castilla y León (1ª Edición)	CULTURA Y TURISMO
Visibilización de los equipos y éxitos deportivos femeninos, así como de los eventos deportivos con participación mayoritaria de mujeres	CULTURA Y TURISMO
Fomento de la presencia de las mujeres en los cursos de formación deportiva.	CULTURA Y TURISMO
Fomentar la participación femenina en el Programa de Deporte en Edad Escolar: Juegos Escolares y Campeonatos Regionales de Edad.	CULTURA Y TURISMO
Experiencia piloto para la ruptura de la brecha de género en el mundo del deporte	CULTURA Y TURISMO
Desarrollo de un Encuentro Anual de Docentes de carácter formativo y de intercambio de experiencias que aborda los enfoques transversales	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Valorar específicamente la inclusión del enfoque de género en la convocatoria de subvenciones dirigidas a centros educativos y ONGD para la realización de proyectos de educación para el desarrollo y la ciudadanía global	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
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	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR

Campaña de sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades y prevención Violencia Género.	FAMILIA E I.O.
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.
Acción puntual Mesa Redonda Norte Castilla	FAMILIA E I.O.
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.STEM TALENT GIRL; MUSIARQ	FAMILIA E I.O.
Desarrollo de actividades de sensibilización en materia de igualdad de género, dirigidos al alumnado dentro del horario escolar. Mujeres en la narrativa de Delibes.	FAMILIA E I.O.
Formación específica a las personas responsables de igualdad en centros educativos en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género	FAMILIA E I.O.
Formación a las asociaciones de padres y madres de los centros educativos en igualdad de género.	FAMILIA E I.O.
Formación a las personas orientadoras de los centros educativos en igualdad de género.	FAMILIA E I.O.
Fomentar estudios de postgrado dirigidos a conseguir la integración social y laboral de la mujer gitana de Castilla y León y como vía para lograr de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	FAMILIA E I.O.
Difusión de los valores de igualdad en las redes sociales en el perfil institucional del Instituto de la Juventud de Castilla y León.	FAMILIA E I.O.

ÁREA ESTRATÉGICA 5. BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO ESTRATGICO 5.1. Impulsar políticas públicas que mejoren la salud y calidad de vida de todas las mujeres, especialmente de las que se encuentren en situación de vulnerabilidad

RETOS: - Introducir la perspectiva de género y la interseccionalidad en el diseño de todas las políticas de salud y sociales.

- Incremento del conocimiento e investigación sobre la desigualdad en materias sociales y de salud.

ACTUACIONES	
Facilitar el acceso a una vivienda de protección pública de promoción directa, en régimen de alquiler social, mediante la declaración de actuación singular. A fecha actual se han declarado 63 actuaciones singulares, de las cuales 59 corresponden a mujeres	CONSEJERÍA FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Plan de promoción de la autoprotección de Castilla y León	CONSEJERÍA FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Incorporación de la perspectiva de género en los programas de salud. Ejemplos: estrategia de cronicidad, estrategia de salud sexual y reproductiva, cartera de servicios de AP, violencia de género maltrato infantil e intrafamiliar, atención a la enfermedad por COVID-19, estrategia de salud cardiovascular, estrategia de salud mental, y asistencia psiquiátrica (prevención del suicidio, prevención del burnout etc.), atención a población inmigrante, etc.	SANIDAD
Definir indicadores de calidad para la evaluación con perspectiva de género en las diferentes estrategias de salud de la Comunidad	SANIDAD
Promover Grupos socioeducativos de mujeres para la atención a los malestares en salud	SANIDAD
Formación metodológica para la realización de grupos de mujeres con perspectiva de género y prevención de la violencia	SANIDAD
Elaboración y difusión de Guías para facilitar las actuaciones en salud y la asistencia clínica con perspectiva de género	SANIDAD
Educación para la salud e intervenciones comunitarias con perspectiva de género. Educación para la salud para romper la presión social (estereotipos y juicios de la sociedad) del Ser Mujer	SANIDAD
Formación continuada en salud con perspectiva de género	SANIDAD
Priorizar proyectos de investigación en salud y género y prevención y atención a la violencia de género	SANIDAD
Asegurar que los proyectos de investigación en salud incorporen la perspectiva de género como criterio de calidad para la selección	SANIDAD
Mejora de ciertos servicios de atención a la mujer: IVEs, anticoncepción femenina, atención gineco-obstétrica, violencia de género, etc.	SANIDAD
Equidad en género y salud con interseccionalidad: mujeres con problemas de salud mental, migrantes, discapacidad, en situación de prostitución, extrema pobreza, drogadicción, mujeres mayores, etc.	SANIDAD
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
Realización de una campaña «Promoción Deporte y Mujer en la Comunidad de Castilla y León durante 2021»	CULTURA Y TURISMO
Recogida sistemática de datos desagregados por sexo en la totalidad de las actividades desarrolladas por el CRD.	FAMILIA E I.O.
Incorporación de la perspectiva de género los programas de prevención escolar y familiar del consumo de drogas financiados por la Gerencia de Servicios Sociales.	FAMILIA E I.O.
Identificación de la violencia de género y abuso sexual en las mujeres drogodependientes que se encuentran en tratamiento en la red asistencial.	FAMILIA E I.O.
Atención ambulatoria y residencial a mujeres drogodependientes por medio de un protocolo específico que contemple sus necesidades y su especial vulnerabilidad, proporcionando los servicios asistenciales en un entorno seguro.	FAMILIA E I.O.
Atención integral a mujeres víctimas de violencia de género con trastornos por abuso de drogas que se encuentran en situación de emergencia a través de un servicio de referencia supraprovincial.	FAMILIA E I.O.
Atención preferente a las mujeres drogodependientes que son víctimas de violencia de género en la actualidad en los centros asistenciales en régimen residencial financiados por la Gerencia de Servicios Sociales.	FAMILIA E I.O.
Colaboración con las organizaciones del tercer sector para fomentar la integración social y laboral de las mujeres drogodependientes.	FAMILIA E I.O.
Programa para el fomento de la igualdad de género «Gritando al mundo»	FAMILIA E I.O.
Inclusión de la perspectiva de género en el diseño del Plan estratégico de Castilla y León contra la soledad no deseada y el aislamiento social 2022-2025.	FAMILIA E I.O.
Inclusión de la perspectiva de género en la redacción de la Ley reguladora del modelo de atención de los centros de carácter residencial y centros de día para cuidados de larga duración en Castilla y León.	FAMILIA E I.O.
Inclusión de la perspectiva de género en la redacción de la Ley de apoyos al proyecto de vida de las personas con discapacidad en Castilla y León.	FAMILIA E I.O.
Se incluirá la promoción de acciones en el ámbito de la igualdad de género/prevención/atención en violencia de género en el marco del servicio de sensibilización financiado con las subvenciones nominativas destinadas a las asociaciones vinculadas a las personas con discapacidad	FAMILIA E I.O.
Desarrollo de acciones en los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para personas con discapacidad, facilitando los apoyos y el acompañamiento que las personas precisen	FAMILIA E I.O.
Incluir entre las acciones del programa de promoción del asociacionismo acciones dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la subvención directa a las Federaciones provinciales de jubilados y pensionistas de Castilla y León y a la Red en que se integran.	FAMILIA E I.O.
Se incluirá la promoción de acciones en el ámbito de la igualdad de género/prevención/atención en violencia de género en el marco del Programa de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia financiado con las subvenciones nominativas destinadas a las asociaciones de familiares de enfermos de Alzheimer.	FAMILIA E I.O.
Se promoverá la realización de acciones en el ámbito de la igualdad de género/prevención/atención en violencia de género en el marco del Programa interuniversitario de la Experiencia de Castilla y León.	FAMILIA E I.O.
Se promoverá la realización de acciones en el ámbito de la igualdad de género/prevención/atención en violencia de género en el marco del Programa de aulas intergeneracionales del Programa de Acercamiento intergeneracional	FAMILIA E I.O.
Desarrollo de medidas de atención preferente a través de los recursos de la Gerencia de Servicios Sociales en los casos de violencia de género hacia las mujeres con edad avanzada.	FAMILIA E I.O.

Desarrollo de medidas de atención preferente a través de los recursos de la Gerencia de Servicios Sociales en los casos de violencia de género hacia las mujeres con discapacidad	FAMILIA E I.O.
ÁREA ESTRATÉGICA 6. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD OBJETIVO ESTRATEGICO 6.1. Conseguir que Castilla y León sea una comunidad en la que haya una efectiva convivencia en igualdad de género RETOS: - Prevenir la violencia de género centrada en los hombres, los niños y las nuevas masculinidades. - Incrementar la investigación y la difusión del conocimiento en materia de lucha contra la violencia de género.	
ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Atención en materia laboral, por el personal de las Oficinas de Empleo, específica y especializada, a las mujeres víctimas de violencia de género.	EMPLEO E INDUSTRIA
Programa formación e inserción víctimas de violencia de género.-MVV	EMPLEO E INDUSTRIA
Elaboración de un banco de recursos multimedia en relación a la igualdad de trato y prevención de la violencia de género, en el Centro de Recursos On Line (CROL)	EDUCACIÓN
Protocolo de intervención educativa ante la sospecha o evidencia de un caso de violencia de género	EDUCACIÓN
Recopilación de Orientaciones y materiales de consulta con una sección específica de Coeducación: prevención para la violencia de género	EDUCACIÓN
Desarrollo de actividades que fomenten la educación en igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos (concursos, jornadas)	EDUCACIÓN
Incorporación en la formación del alumnado en mediación y ayuda entre iguales y prevención de la violencia de género	EDUCACIÓN
Realización de cursos y jornadas dirigidos a agentes de policía local sobre detección y actuaciones sobre violencia de género.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Subvenciones destinadas al alquiler de vivienda.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Actuaciones de prevención en violencia de género en las consultas sanitarias, educación grupal, intervenciones comunitarias (mediante jornadas, cursos, y otras intervenciones comunitarias etc. tanto en el medio urbano como el rural)	SANIDAD
Formación a profesionales sanitarios en prevención de la violencia en estos ámbitos	SANIDAD
Formación en salud sexual trabajando perspectiva de género, masculinidades, etc.	SANIDAD
Promoción de la parentalidad positiva en buenos tratos y con corresponsabilidad (en los programas de embarazo y crianza)	SANIDAD
Elaboración de Guías y material sobre prevención y atención a la violencia de género	SANIDAD
Valoración especial, respecto de las subvenciones en materia de inmigración, de la realización de aquellas actividades propuestas dirigidas a la sensibilización en materia de igualdad entre la población inmigrante.	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Actualización del protocolo de derivación de víctimas de violencia de género desde el servicio 012 a los servicios sociales para su atención	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
A través del portal EUCyL, divulgar las iniciativas y las actuaciones de las instituciones europeas relacionadas con la lucha contra la violencia de género	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
A través de la herramienta Gabinete de Proyectos Europeos del portal EUCyL, proporcionar información concreta sobre programas europeos de prevención y lucha contra la violencia de género	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
A través del newsletter Actualidad Europea, difundir noticias de actualidad, novedades legislativas y convocatorias sobre programas europeos de prevención y lucha contra la violencia de género	TRANSPARENCIA, O.T Y ACC EXTERIOR
Programa Construyendo Mi Futuro	FAMILIA E I.O.
Programa de igualdad de Género en centros de protección	FAMILIA E I.O.
Programa de prevención de la violencia e igualdad de género en medio abierto y centros de internamiento y de intervención educativa	FAMILIA E I.O.
Colaboración con el movimiento asociativo para el desarrollo de proyectos de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género dirigidos a varios sectores o ámbitos: jóvenes, discapacitado, ámbito deportivo, ámbito rural, violencia de género y mujeres embarazadas.	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Redes sociales por la igualdad	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Protocolos de colaboración: RED DE EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD	FAMILIA E I.O.
Desarrollo de actividades de sensibilización en materia de igualdad de género, dirigidos al alumnado dentro del horario escolar. Mujeres en la narrativa de Delibes.	FAMILIA E I.O.
Formación específica a las personas responsables de igualdad en centros educativos en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género	FAMILIA E I.O.
Formación a las asociaciones de padres y madres de los centros educativos en igualdad de género.	FAMILIA E I.O.
Formación a las personas orientadoras de los centros educativos en igualdad de género.	FAMILIA E I.O.
Subvención directa EE.LL. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
Subvención directa UNIVERSIDADES. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
Subvención directa AGENTES SOCIALES. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
Convenio Consejo Juventud. REALIZACIÓN DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
Convenio AFEDECYL PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEPORTIVO DE CASTILLA Y LEÓN	FAMILIA E I.O.
Convenio ASDE. REALIZACIÓN DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO.	FAMILIA E I.O.
Convenio Cruz Roja. REALIZACIÓN DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PREVENCION DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
CONVENIO COLEGIO OFICIAL DE DOCTORES Y LICENCIADOS EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA DE CASTILLA Y LEÓN, EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	FAMILIA E I.O.
Convenio Cámaras de Comercio PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL	FAMILIA E I.O.
Convenio musiarq. FOMENTO DE LAS VOCACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS (STEAM) EN LA POBLACIÓN INFANTIL DE CASTILLA Y LEÓN A TRAVÉS DE LA OBRA DE ARQUITECTAS ICÓNICAS DE LOS SIGLOS XX Y XXI	FAMILIA E I.O.
Proyecto FEM TALENT	FAMILIA E I.O.
Proyectos de información, formación, y sensibilización destinados a prevenir la violencia de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.	FAMILIA E I.O.
Talleres y otras modalidades formativas sobre prevención de las agresiones sexuales, relaciones entre mujeres y hombres basadas en el respeto y la igualdad y el rechazo ante cualquier tipo de violencia sexual, así como actuaciones de sensibilización, información y concienciación sobre esta materia	FAMILIA E I.O.
Realización de talleres contra la violencia de género en los campamentos de verano, cursos de inglés y cursos de promoción artística y cultural.	FAMILIA E I.O.
Realización de jornadas formativas en materia de violencia de género en residencias juveniles, que incluyan información sobre los recursos existentes	FAMILIA E I.O.
Realización de actividades de sensibilización en igualdad y prevención de violencia de género en las asociaciones juveniles	FAMILIA E I.O.
ÁREA ESTRATÉGICA 7. TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.1. Potenciar el acceso, participación y control de las mujeres a los recursos tecnológicos	

RETOS: -Remover los obstáculos al emprendimiento de la mujer en este ámbito y apoyarla para que sea factor de liderazgo a través de la INICIATIVA EMPRESARIAL I+D+i.

- Formular y generar referentes femeninos en el campo de las nuevas tecnologías mediante el reconocimiento y la visibilidad.

ACTUACIONES	
ICE: Ponderación positiva en las líneas de subvenciones a la I+D+i y las relacionadas con las TIC con participación de mujeres en el proyecto subvencionable	CONSEJERÍA ECONOMIA Y HACIENDA
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
Implantación de proyectos de tele asistencia a personas usuarias con perspectiva de género y teniendo en cuenta la brecha digital en ciertos colectivos más vulnerables: mujeres mayores, mujer del mundo rural (dificultad de conexión, etc.), mujeres migrantes, extranjeras, pobreza, etc. y - proporcionar formación básica en el uso de tecnología digital a mujeres mayores del medio rural para su aplicación a servicios asistenciales sanitarios y sociales.	SANIDAD
Mejora de los sistemas de información (HC) para la incorporación de la perspectiva de género en la salud y actividades de prevención y atención a la violencia de género	SANIDAD
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. STEM TALENT GIRL; MUSIARQ	FAMILIA E I.O.
Promover la capacitación digital para la inserción sociolaboral de mujeres del medio rural, víctimas de vg, mayores de 55 años, jubiladas y víctimas de trata. Programa FEM TALENT	FAMILIA E I.O.

PROGRAMACIÓN AÑO 2022

ÁREA ESTRATÉGICA 1. POLÍTICA INSTITUCIONAL Y PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1. Implementar políticas públicas que integren la igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de su diseño, ejecución y evaluación.

RETOS: Potenciar el trabajo colaborativo en redes no solo de los poderes públicos, las administraciones públicas y las instituciones, sino también la sociedad civil, ya sea de forma asociativa o individual

ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Introducción de cláusulas de igualdad en la contratación administrativa en los contratos en los que esté prevista la adscripción de personas a la prestación contractual	PRESIDENCIA
Plan de Igualdad para los empleados y empleadas públicos	PRESIDENCIA
introducción de cláusulas de igualdad en contratos, convenios, subvenciones y premios de la Consejería	ECONOMIA Y HACIENDA
Introducción de la transversalización de la perspectiva de género en las actuaciones de los planes estratégicos y programas	EMPLEO E INDUSTRIA
Utilización de un lenguaje inclusivo en la normativa, en la documentación y en la comunicación interna y externa	EMPLEO E INDUSTRIA
Generalización del proceso de recogida sistemática de datos desagregados por sexo	EMPLEO E INDUSTRIA
Introducción de cláusulas de igualdad en los contratos, convenios, subvenciones y premios realizados	EMPLEO E INDUSTRIA
Plan de promoción de la autoprotección de Castilla y León	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Recogida de datos desagregados por sexo en la ejecución de las políticas de transporte de viajeros (transporte a la demanda; transporte metropolitanos) y en la realización de las pruebas de capacitación en el sector del transporte.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Integración del lenguaje inclusivo y enfoque de género en todos los programas, planes y normativas de la Consejería.	SANIDAD
Trabajar para conseguir la desagregación de datos por sexo y análisis de género de los indicadores de salud de la Consejería	SANIDAD
Promoción de la Participación Ciudadana en las políticas sanitarias con perspectiva de género y la participación de profesionales de la salud en actuaciones colaborativas con asociaciones y otras entidades	SANIDAD
Difusión de la herramienta "MAV para la Igualdad". Entre los museos dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y entre los centros museísticos de Castilla y León, a través del Portal de Museos y en las redes sociales. La herramienta es un recurso diseñado por la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales MAV, para los museos que quieran realizar un autodiagnóstico, que les ayude a comprobar y visualizar en qué parámetros cumplen o no con la Igualdad y el respeto a la diversidad existente en la sociedad.	CULTURA Y TURISMO
Desagregar por sexos el nº de participantes en los cursos de formación turística que anualmente realiza la DG de Turismo	CULTURA Y TURISMO
Introducción de la transversalización de la perspectiva de género en las actuaciones de los planes estratégicos y programas existentes	CULTURA Y TURISMO
Utilización de un lenguaje inclusivo en la normativa, en la documentación y en la comunicación interna y externa	CULTURA Y TURISMO
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	CULTURA Y TURISMO
Introducción de la transversalización de la perspectiva de género en las actuaciones de los planes estratégicos y programas existentes en la Consejería	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Utilización de un lenguaje inclusivo en la normativa, en la documentación y en la comunicación interna y externa de la Consejería	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Generalización del proceso de recogida sistemática de datos desagregados por sexo en la Consejería.	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Actualización de la metodología a seguir en la evaluación de impacto de género en el proceso de elaboración de normas, con el fin de analizar de forma más eficiente y sencilla los efectos de los enfoques prescriptivos en la igualdad de género	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Elaboración por la Oficina de Calidad Normativa y Simplificación, en colaboración con la Dirección General de la Mujer, de una cláusula general referida al lenguaje por razón de género para su inclusión en todo texto normativo	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Revisión de los contenidos web que gestiona la Consejería para verificar que se utiliza un lenguaje inclusivo y que no se incluyen imágenes estereotipadas o con sesgos de género.	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Sensibilización sobre igualdad de género y utilización de lenguaje inclusivo dirigida al personal que presta servicios en las oficinas de asistencia en materia de registros de la Administración de la Comunidad de Castilla y León	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Difusión de las políticas de igualdad en las redes sociales en el perfil institucional del Instituto de la Juventud de Castilla y León.	FAMILIA E I.O.
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.
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.
Creación e impulso de colaboración público -privada: Redes sociales por la igualdad	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público -privada: Protocolos de colaboración: RED DE EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD	FAMILIA E I.O.
Participación del movimiento asociativo de la discapacidad, de las personas de etnia gitana y de las personas inmigrantes en el Consejo Regional de Mujer.	FAMILIA E I.O.
Edición Boletín Informativo de la D.G. Mujer	FAMILIA E I.O.
Informes y observaciones a los informes de otras Consejería sobre evaluación de impacto de género de los proyectos de normas así como de los planes y estrategias que tengan relevancia económica.	FAMILIA E I.O.

ÁREA ESTRATÉGICA 1. POLÍTICA INSTITUCIONAL Y PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.2. Impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones.

RETOS: Potenciar el trabajo colaborativo en redes no solo de los poderes públicos, las administraciones públicas y las instituciones, sino también la sociedad civil, ya sea de forma asociativa o individual

ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Organización de acciones formativas sobre técnicas de gestión de las explotaciones agrarias que incluyan la promoción de la titularidad compartida. (Condicionado a la ejecución de la ayuda a la medida 1.1 del PDRCyL)	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Desarrollo de protocolos y programas de salud con la participación de asociaciones de mujeres y colectivos ciudadanos y de pacientes.	SANIDAD
Colaboración en la red social para la prevención de la violencia de género con Asociaciones de mujeres de todos los ámbitos	SANIDAD
Divulgación a través del portal EUCyL de las iniciativas y actuaciones de las instituciones europeas relacionadas con la igualdad de género	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Puesta a disposición de trámites y servicios electrónicos que afecten especialmente a las mujeres a través de la sede electrónica mediante la clasificación de procedimientos que tienen como población destinataria: MUJER	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Desarrollo de un encuentro anual de docentes de carácter formativo y de intercambio de experiencias que aborde los enfoques transversales	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Valorar específicamente la inclusión del enfoque de género en la convocatoria de subvenciones dirigidas a centros educativos y ONGD para la realización de proyectos de educación para el desarrollo y la ciudadanía global	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Valoración especial, respecto de las subvenciones en materia de inmigración, de la realización de actividades dirigidas a la sensibilización en materia de igualdad de género entre la población inmigrante.	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Incluir entre las acciones del programa de promoción del asociacionismo el apoyo técnico a las asociaciones para fomentar la participación de las mujeres en cargos directivos y asunción de responsabilidades en la subvención directa a las Federaciones provinciales de jubilados y pensionistas de Castilla y León y a la Red en que se integran.	FAMILIA E I.O.

ÁREA ESTRATÉGICA 2. EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1. Lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, en el que las mujeres, especialmente las más desfavorecidas, accedan al empleo y a la promoción profesional en condiciones de igualdad

RETOS:- Alcanzar el equilibrio de género en el mercado laboral. Fin de la brecha salarial

- Incrementar la presencia femenina en sectores tradicionalmente masculinizados (transporte, agricultura, etc.)

ACTUACIONES	CONSEJERÍA
ICE: Ponderación positiva en los criterios de valoración de las líneas de subvenciones destinadas a la creación y/o consolidación de empresas	ECONOMIA Y HACIENDA
Revisión de los convenios colectivos para verificar que no existen cláusulas discriminatorias por razón de sexo.	EMPLEO E INDUSTRIA
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: - 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 E INDUSTRIA
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 E INDUSTRIA
Registro y análisis de los planes de igualdad suscritos anualmente en Castilla y León.	EMPLEO E INDUSTRIA
Convocatoria de subvenciones dirigidas a PYMES para fomentar el ascenso profesional de las mujeres en Castilla y León.	EMPLEO E INDUSTRIA
Inclusión de la perspectiva de género en las campañas de inspección en materia de prevención de riesgos laborales.	EMPLEO E INDUSTRIA
Impulso de la perspectiva de género en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales.	EMPLEO E INDUSTRIA
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 E INDUSTRIA
Fomento del autoempleo en mujeres	EMPLEO E INDUSTRIA
Introducción de incentivos a la contratación de mujeres	EMPLEO E INDUSTRIA
Promover políticas de capacitación de mujeres trabajadoras desempleadas	EMPLEO E INDUSTRIA
Promover políticas de capacitación de mujeres trabajadoras ocupadas	EMPLEO E INDUSTRIA
Inclusión en los cursos de incorporación a la empresa agraria la formación sobre la mujer en la empresa agraria, el mercado de trabajo femenino y las medidas públicas de apoyo a las mujeres emprendedoras en las zonas rurales de Castilla y León.	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
En la medida de lo posible inclusión de criterios de selección positiva a favor de las mujeres en la selección de solicitantes de las actividades formativas que se organicen sobre la actividad agraria por la Consejería".	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Inclusión de criterios de selección que primen las acciones formativas con contenidos de igualdad entre mujeres y hombres o que introduzcan la perspectiva de género en la formación dirigida a los ámbitos sectoriales agrario, agroalimentario o de desarrollo rural en las ayudas de la medida 1.1 del PDRCyL 2014/20 (Condicionado a la ejecución de la ayuda a la medida 1.1 del PDRCyL)	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Valoración positiva de la creación de empleo femenino en los proyectos productivos que reciban financiación de los Grupos de Acción Local.	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Acciones encaminadas al asesoramiento de las emprendedoras, orientación laboral formación y promoción de su trabajo en el medio rural (RED PAME)	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Inclusión de criterios de acción positiva a favor de las mujeres en los programas de movilidad de agricultores y ganaderos	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Consideración como criterio prioritario de selección en las ayudas convocadas por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural dirigidas a las inversiones en la industria agroalimentaria, los proyectos empresariales con compromiso de empleo femenino.	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
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, Ganadería y Desarrollo Rural dirigidas a fomentar la incorporación a la actividad agraria	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Fomento del empleo en el sector del transporte	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Favorecer el liderazgo femenino en los servicios sanitarios	SANIDAD
"Favorecer medidas de corresponsabilidad y conciliación familiar al personal de instituciones sanitarias"	SANIDAD
Salud laboral con perspectiva de género de los distintos riesgos y enfermedades laborales. Favoreciendo los cuidados en embarazo y lactancia según la evidencia científica y recomendaciones de Sociedades Sanitarias.	SANIDAD
Cursos de formación turística dirigidos tanto a mujeres como a hombres, para incrementar la profesionalización y especialización del sector turístico	CULTURA Y TURISMO
Convocatoria de subvenciones, cofinanciadas por el FSE, a entidades privadas sin ánimo de lucro de la red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León, para la financiación de itinerarios de inserción socio laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social	FAMILIA E I.O.
Convocatoria de subvenciones, cofinanciadas por el FSE, destinadas a facilitar la inserción laboral, a través de la experiencia y práctica profesional, de personas en situación o riesgo de exclusión social perceptoras de la prestación de renta garantizada de ciudadanía, mediante su contratación temporal por empresas y por entidades sin ánimo de lucro.	FAMILIA E I.O.
Convocatoria de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (dirigidas a personas trabajadoras que ejerciten los derechos de reducción de jornada laboral o excedencia para el cuidado de hijos, hijas o menores a su cargo).	FAMILIA E I.O.

Programas de atención a mujeres con necesidades especiales dirigidas a su precapacitación e inserción laboral.	FAMILIA E I.O.
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.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Redes sociales por la igualdad	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Protocolos de colaboración: RED DE EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD	FAMILIA E I.O.
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.
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.
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.
Fomento de la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa en colaboración con los agentes económicos y sociales (Subvencionar a empresas y entidades para impulsar la implantación de medidas de conciliación, en el ámbito laboral)	FAMILIA E I.O.
Promover la capacitación digital para la inserción sociolaboral de mujeres del medio rural, víctimas de vg, mayores de 55 años, jubiladas y víctimas de trata. Programa FEM TALENT	FAMILIA E I.O.
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.
Fomentar estudios de postgrado dirigidos a conseguir la integración social y laboral de la mujer gitana de Castilla y León y como vía para lograr de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	FAMILIA E I.O.
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.
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.
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.
Fomento de la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en Castilla y León	FAMILIA E I.O.
Precapacitación y desarrollo de competencias transversales en mujeres en contextos de prostitución.	FAMILIA E I.O.

ÁREA ESTRATÉGICA 3. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD E INNOVACIÓN EN EL MEDIO RURAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1. Alinear todas las políticas públicas en torno al binomio mujeres y medio rural
RETOS: Consolidar la red mujer rural. Apoyo al papel de las mujeres del medio rural como dinamizadoras en su entorno de los diferentes ámbitos social, económico y cultural".

ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Agentes de igualdad de oportunidades	EMPLEO E INDUSTRIA
Apoyo a mujeres en ámbito rural y urbano	EMPLEO E INDUSTRIA
Organización de acciones encaminadas a la formación, al asociacionismo, al fomento del empleo y al emprendimiento a través de los distintos agentes sociales del medio rural de Castilla y León"	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
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, Ganadería y Desarrollo Rural dirigidas a fomentar las inversiones en las explotaciones agrarias.	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Consideración como criterio prioritario de selección en las ayudas convocadas por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, la titularidad compartida de la explotación agraria	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Organización de acciones formativas sobre técnicas de gestión de las explotaciones agrarias que incluyan la promoción de la titularidad compartida	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Inclusión de criterios de acción positiva a favor de las mujeres en la adjudicación directa de los aprovechamientos sometidos a ordenación común (pastos)	AGRICULTURA, GANADERIA Y DESARROLLO RURAL
Valoración en la convocatoria de los Premios Autonómicos Fuentes Claras a la Sostenibilidad en Municipios Pequeños las actuaciones que mejoren el acceso de las mujeres a los recursos para favorecer su permanencia en condiciones de igualdad y como elemento clave en el asentamiento de población.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Formación en Intervención Comunitaria rural con perspectiva de género	SANIDAD
Formación en las dificultades para la igualdad y salud y género en las mujeres del mundo rural	SANIDAD
Promoción de la intervención Comunitaria y Educación para la Salud Grupal con perspectiva de género en el mundo rural orientada a las necesidades específicas de mujeres y hombres.	SANIDAD
Fomentar los espacios de comunicación y la promoción de los movimientos para mujeres en el medio rural	SANIDAD
Thinking Time «Mujer rural y actividad física»	CULTURA Y TURISMO
Programa Conciliamos en 2021 en los períodos vacacionales de Carnaval, Semana Santa, Verano y Navidad.	FAMILIA E I.O.
Atención a niños y niñas de 0 a 3 años en centros infantiles en pequeños municipios del medio rural. Programa Crecemos.	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Redes sociales por la igualdad	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público-privada: Protocolos de colaboración: RED DE EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD	FAMILIA E I.O.
Promover la capacitación digital para la inserción sociolaboral de mujeres del medio rural, víctimas de vg, mayores de 55 años, jubiladas y víctimas de trata. Programa FEM TALENT	FAMILIA E I.O.
Promoción y apoyo al asociacionismo en el mundo rural para la formación para el empleo vinculado a proyectos de emprendimiento, así como formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género especialmente en mujeres discapacitadas y personas mayores.	FAMILIA E I.O.

ÁREA ESTRATÉGICA 4. EDUCACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA DE LA IGUALDAD
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.1. Promover una cultura respetuosa con los valores de la igualdad entre mujeres y hombres

RETOS: - Implicación de la sociedad de la información y de la cultura en el cambio, entendidos como herramienta clave para modificar las actitudes y rebatir los estereotipos.

- Generar referentes para niños y niñas en las materias relacionadas con la educación y la cultura a partir del reconocimiento de mujeres con desempeños especialmente exitosos.

ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Control en el proceso de homologación de máquinas de juego y azar con el propósito de evitar decoración sexista, o que utilice la imagen de la mujer como reclamo y objeto sexual para promocionar la utilización del producto	PRESIDENCIA
Implementación de programas de voluntariado desde la perspectiva de género	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Planificación de actividades de formación del profesorado	EDUCACIÓN
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
Formación específica a las personas orientadoras de los centros educativos en prevención de violencia de género en adolescentes.	EDUCACIÓN
Refuerzo de la figura del responsable de igualdad y elaboración materiales de apoyo a los responsables	EDUCACIÓN
Desarrollo de talleres formativos en materia de igualdad de género, dirigidos al alumnado dentro del horario escolar.	EDUCACIÓN
Programas específicos dirigidos a favorecer el talento en todo lo relacionado con las STEM persiguiendo el fin de la brecha de género (Convenio Stem-aque para potenciar vocaciones femeninas científicas y tecnológicas para niñas de 2º a 6º de primaria /	EDUCACIÓN

Programa «Mujer e Ingeniería» dirigido a alumnas de 3º ESO/ Programa First Lego League / Proyecto STEM Talem Girl)	
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. Plan de lectura	EDUCACIÓN
Programas educativos: actividades complementarias igualdad de género.	EDUCACIÓN
Actuaciones de sensibilización dirigidas a las AMPAS sobre la necesidad de una educación en igualdad.	EDUCACIÓN
Plan de mejora de las matemáticas (desde perspectiva de género *)	EDUCACIÓN
Exposición monográfica de mujeres en la narrativa de Delibes.	EDUCACIÓN
Continuar garantizando el acceso en igualdad y equidad a la educación financiada con fondos públicos y avanzar en la universalización de escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil	EDUCACIÓN
Difusión de materiales vinculados a la igualdad en el Portal de Educación	EDUCACIÓN
Intervención Comunitaria en Centros educativos sobre educación afectiva sexual en igualdad para la prevención de la violencia de género. Participación de toda la comunidad educativa.	SANIDAD
Participación en Jornadas, Cursos de formación, etc. con la Universidad Pública o Privada abordando temas de Igualdad, Prevención y atención a la violencia de género	SANIDAD
Promover la inclusión de contenidos de salud y género en los contenidos universitarios de las carreras sociosanitarias. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos curriculares de los estudios medios y superiores (sanitarios, sociales, derecho, etc.)	SANIDAD
Incorporar novedades editoriales anualmente en bibliotecas provinciales y en la Biblioteca de Mujeres, ubicado en la Biblioteca de Palencia	CULTURA Y TURISMO
Realizar charlas relacionadas con la igualdad de género en las bibliotecas provinciales y en la Biblioteca de Mujeres, ubicado en la Biblioteca de Palencia	CULTURA Y TURISMO
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
Instalación (Land Art) en el patio exterior del Archivo Histórico Provincial de Ávila en homenaje a las 98 mujeres víctimas de la violencia machista entre 2019 y 2020	CULTURA Y TURISMO
Semblanzas en femenino (Portal de Archivos de Castilla y León).	CULTURA Y TURISMO
Proyecto "Promoción de Valores en el Deporte en Edad Escolar"	CULTURA Y TURISMO
Foro «Mujer, deporte y discapacidad»	CULTURA Y TURISMO
Congreso/Encuentro anual de igualdad en el deporte de Castilla y León (1ª Edición)	CULTURA Y TURISMO
Visibilización de los equipos y éxitos deportivos femeninos, así como de los eventos deportivos con participación mayoritaria de mujeres	CULTURA Y TURISMO
Fomento de la presencia de las mujeres en los cursos de formación deportiva.	CULTURA Y TURISMO
Fomentar la participación femenina en el Programa de Deporte en Edad Escolar: Juegos Escolares y Campeonatos Regionales de Edad.	CULTURA Y TURISMO
Difusión de los valores de igualdad en las redes sociales en el perfil institucional del Instituto de la Juventud de Castilla y León.	FAMILIA E I.O.
Campaña de sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades y prevención Violencia Género.	FAMILIA E I.O.
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.
Acción puntual Mesa Redonda Norte Castilla	FAMILIA E I.O.
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. STEM TALENT GIRL; MUSIARQ	FAMILIA E I.O.
Desarrollo de actividades de sensibilización en materia de igualdad de género, dirigidos al alumnado dentro del horario escolar. Mujeres en la narrativa de Delibes.	FAMILIA E I.O.
Formación específica a las personas responsables de igualdad en centros educativos en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género	FAMILIA E I.O.
Formación a las asociaciones de padres y madres de los centros educativos en igualdad de género.	FAMILIA E I.O.
Formación a las personas orientadoras de los centros educativos en igualdad de género.	FAMILIA E I.O.
Fomentar estudios de postgrado dirigidos a conseguir la integración social y laboral de la mujer gitana de Castilla y León y como vía para lograr de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	FAMILIA E I.O.

ÁREA ESTRATÉGICA 5. BIENESTAR, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO ESTRATEGICO 5.1. Impulsar políticas públicas que mejoren la salud y calidad de vida de todas las mujeres, especialmente de las que se encuentren en situación de vulnerabilidad

RETOS: - Introducir la perspectiva de género y la interseccionalidad en el diseño de todas las políticas de salud y sociales.

- Incremento del conocimiento e investigación sobre la desigualdad en materias sociales y de salud.

ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Plan de promoción de la autoprotección de Castilla y León	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Programa para promover estilos de vida saludable entre alumnado	EDUCACIÓN
Incorporación de la perspectiva de género en los programas de salud. Ejemplos: estrategia de cronicidad, estrategia de salud sexual y reproductiva, cartera de servicios de AP, violencia de género maltrato infantil e intrafamiliar, atención a la enfermedad por COVID-19, estrategia de salud cardiovascular, estrategia de salud mental, y asistencia psiquiátrica (prevención del suicidio, prevención del burnout etc.), atención a población inmigrante, etc.	SANIDAD
Definir indicadores de calidad para la evaluación con perspectiva de género en las diferentes estrategias de salud de la Comunidad	SANIDAD
Promover Grupos socioeducativos de mujeres para la atención a los malestares en salud	SANIDAD
Formación metodológica para la realización de grupos de mujeres con perspectiva de género y prevención de la violencia	SANIDAD
Elaboración y difusión de Guías para facilitar las actuaciones en salud y la asistencia clínica con perspectiva de género	SANIDAD
Educación para la salud e intervenciones comunitarias con perspectiva de género. Educación para la salud para romper la presión social (estereotipos y juicios de la sociedad) del Ser Mujer	SANIDAD
Formación continuada en salud con perspectiva de género	SANIDAD
Priorizar proyectos de investigación en salud y género y prevención y atención a la violencia de género	SANIDAD
Asegurar que los proyectos de investigación en salud incorporen la perspectiva de género como criterio de calidad para la selección	SANIDAD
Mejora de ciertos servicios de atención a la mujer: IVEs, anticoncepción femenina, atención gineco-obstétrica, violencia de género, etc.	SANIDAD
Equidad en género y salud con interseccionalidad: mujeres con problemas de salud mental, migrantes, discapacidad, en situación de prostitución, extrema pobreza, drogadicción, mujeres mayores, etc.	SANIDAD
Programa para el fomento de la igualdad de género «Gritando al mundo» FAMILIA E I.O. Inclusión de la perspectiva de género en la redacción del Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de Castilla y León.	FAMILIA E I.O.
Se incluirá la promoción de acciones en el ámbito de la igualdad de género/ prevención/atención en violencia de género en el marco del servicio de sensibilización financiado con las subvenciones nominativas destinadas a las asociaciones vinculadas a las personas con discapacidad	FAMILIA E I.O.
Desarrollo de acciones en los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para personas con discapacidad, facilitando los apoyos y el acompañamiento que las personas precisen	FAMILIA E I.O.
Incluir entre las acciones del programa de promoción del asociacionismo acciones dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la subvención directa a las Federaciones provinciales de jubilados y pensionistas de Castilla y León y a la Red en que se integran.	FAMILIA E I.O.

Se incluirá la promoción de acciones en el ámbito de la igualdad de género/ prevención/atención en violencia de género en el marco del Programa de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia financiado con las subvenciones nominativas destinadas a las asociaciones de familiares de enfermos de Alzheimer.	FAMILIA E I.O.
Se promoverá la realización de acciones en el ámbito de la igualdad de género/ prevención/atención en violencia de género en el marco del Programa interuniversitario de la Experiencia de Castilla y León.	FAMILIA E I.O.
Se promoverá la realización de acciones en el ámbito de la igualdad de género/ prevención/atención en violencia de género en el marco del Programa de aulas intergeneracionales del Programa de Acercamiento intergeneracional	FAMILIA E I.O.
Desarrollo de medidas de atención preferente a través de los recursos de la Gerencia de Servicios Sociales en los casos de violencia de género hacia las mujeres con edad avanzada.	FAMILIA E I.O.
Ayudas al nacimiento y cuidado de hijos	FAMILIA E I.O.
Desarrollo de medidas de atención preferente a través de los recursos de la Gerencia de Servicios Sociales en los casos de violencia de género hacia las mujeres con discapacidad	FAMILIA E I.O.

ÁREA ESTRATÉGICA 6. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.1. Conseguir que Castilla y León sea una comunidad en la que haya una efectiva con vivencia en igualdad de género

RETOS: - La prevención de la violencia de género centrada en los hombres, los niños y las nuevas masculinidades.

- Incrementar la investigación y la difusión del conocimiento en materia de lucha contra la violencia de género.

ACTUACIONES	CONSEJERÍA
Atención en materia laboral, por el personal de las Oficinas de Empleo, específica y especializada, a las mujeres víctimas de violencia de género.	EMPLEO E INDUSTRIA
Programa formación e inserción víctimas de violencia de género.-	MVV EMPLEO E INDUSTRIA
Cursos y jornadas dirigidas a agentes de policía local sobre detección y actuaciones en violencia de género.	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Facilitar el acceso a una vivienda de protección pública de promoción directa, en régimen de alquiler social, mediante la declaración de actuación singular	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Subvenciones destinadas al alquiler de vivienda. No se contempla una línea específica para las mujeres, pero en la convocatoria del año 2020 que ya ha sido resuelta resultaron beneficiadas 7.457 mujeres	FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE
Actuaciones de prevención en violencia de género en las consultas sanitarias, educación grupal, intervenciones comunitarias (mediante jornadas, cursos, y otras intervenciones comunitarias etc. tanto en el medio urbano como el rural)	SANIDAD
Formación a profesionales sanitarios en prevención de la violencia en estos ámbitos	SANIDAD
Formación en salud sexual trabajando perspectiva de género, masculinidades, etc.	SANIDAD
Promoción de la parentalidad positiva en buenos tratos y con corresponsabilidad (en los programas de embarazo y crianza)	SANIDAD
Elaboración de Guías y material sobre prevención y atención a la violencia de género	SANIDAD
Actualización del protocolo de derivación de víctimas de violencia de género desde el servicio 012 a los servicios sociales para su atención	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
A través del portal EUCyL, divulgar las iniciativas y las actuaciones de las instituciones europeas relacionadas con la lucha contra la violencia de género	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
A través de la herramienta Gabinete de Proyectos Europeos del portal EUCyL, proporcionar información concreta sobre programas europeos de prevención y lucha contra la violencia de género	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
A través del newsletter Actualidad Europea, difundir noticias de actualidad, novedades legislativas y convocatorias sobre programas europeos de prevención y lucha contra la violencia de género	TRANSPARENCIA, O T. Y ACCION EXTERIOR
Elaboración de un banco de recursos multimedia en relación a la igualdad de trato y prevención de la violencia de género, en el Centro de Recursos On Line (CROL)	EDUCACIÓN
Protocolo de intervención educativa ante la sospecha o evidencia de un caso de violencia de género.	EDUCACIÓN
Recopilación de Orientaciones y materiales de consulta con una sección específica de Coeducación: prevención para la violencia de género.	EDUCACIÓN
Desarrollo de actividades que fomenten la educación en igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos (concursos, jornadas).	EDUCACIÓN
Incorporación en la formación del alumnado en mediación y ayuda entre iguales y prevención de la violencia de género.	EDUCACIÓN
Realización de actividades de sensibilización en igualdad y prevención de violencia de género en las asociaciones juveniles	FAMILIA E I.O.
Colaboración con el movimiento asociativo para el desarrollo de proyectos de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género dirigidos a varios sectores o ámbitos: jóvenes, discapacitad, ámbito deportivo, ámbito rural, violencia de género y mujeres embarazadas.	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público -privada: Redes sociales por la igualdad	FAMILIA E I.O.
Creación e impulso de colaboración público -privada: Protocolos de colaboración: RED DE EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD	FAMILIA E I.O.
Desarrollo de actividades de sensibilización en materia de igualdad de género, dirigidos al alumnado dentro del horario escolar. Mujeres en la narrativa de Delibes.	FAMILIA E I.O.
Formación específica a las personas responsables de igualdad en centros educativos en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género	FAMILIA E I.O.
Formación a las asociaciones de padres y madres de los centros educativos en igualdad de género.	FAMILIA E I.O.
Formación a las personas orientadoras de los centros educativos en igualdad de género.	FAMILIA E I.O.
Subvención directa EE.LL. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
Subvención directa UNIVERSIDADES. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
Subvención directa AGENTES SOCIALES. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
Convenio Consejo Juventud. REALIZACIÓN DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
Convenio AFEDECYL PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEPORTIVO DE CASTILLA Y LEÓN	FAMILIA E I.O.
Convenio ASDE. REALIZACIÓN DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO.	FAMILIA E I.O.
Convenio Cruz Roja. REALIZACIÓN DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PREVENCION DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	FAMILIA E I.O.
CONVENIO COLEGIO OFICIAL DE DOCTORES Y LICENCIADOS EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA DE CASTILLA Y LEÓN, EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	FAMILIA E I.O.
Convenio Cámaras de Comercio PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL	FAMILIA E I.O.
Convenio musiarq. FOMENTO DE LAS VOCACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS (STEAM) EN LA POBLACIÓN INFANTIL DE CASTILLA Y LEÓN A TRAVÉS DE LA OBRA DE ARQUITECTAS ICÓNICAS DE LOS SIGLOS XX Y XXI	FAMILIA E I.O.
Proyecto FEM TALENT	FAMILIA E I.O.
Proyectos de información, formación, y sensibilización destinados a prevenir la violencia de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.	FAMILIA E I.O.
Talleres y otras modalidades formativas sobre prevención de las agresiones sexuales, relaciones entre mujeres y hombres basadas en el respeto y la igualdad y el rechazo ante cualquier tipo de violencia sexual, así como actuaciones de sensibilización, información y concienciación sobre esta materia	FAMILIA E I.O.

ÁREA ESTRATÉGICA 7.TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO ESTRATEGICO 7.1.Potenciar el acceso, participación y control de las mujeres a los recursos tecnológicos RETOS: -Remoción de los obstáculos al emprendimiento de la mujer en este ámbito y apoyarla para que sea factor de liderazgo a través de la INICIATIVA EMPRESARIAL I+D+i. - Formular y generar referentes femeninos en el campo de las nuevas tecnologías mediante el reconocimiento y la visibilidad.	
ACTUACIONES ICE: Ponderación positiva en las líneas de subvenciones a la I+D+i y las relacionadas con las TIC con participación de mujeres en el proyecto subvencionable	CONSEJERÍA ECONOMIA Y HACIENDA
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
Implantación de proyectos de teleasistencia a personas usuarias con perspectiva de género y teniendo en cuenta la brecha digital en ciertos colectivos más vulnerables: mujeres mayores, mujer del mundo rural (dificultad de conexión, etc.), mujeres migrantes, extranjeras, pobreza, etc. y - proporcionar formación básica en el uso de tecnología digital a mujeres mayores del medio rural para su aplicación a servicios asistenciales sanitarios y sociales.	SANIDAD
Mejora de los sistemas de información (HC) para la incorporación de la perspectiva de género en la salud y actividades de prevención y atención a la violencia de género	SANIDAD
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. STEM TALENT GIRL; MUSIARQ	FAMILIA E I.O.
Promover la capacitación digital para la inserción sociolaboral de mujeres del medio rural, víctimas de vg, mayores de 55 años, jubiladas y víctimas de trata. Programa FEM TALENT	FAMILIA E I.O.

ANEXO IV

GLOSARIO

A

ACCIÓN POSITIVA
Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
Fuente: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 11

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Fuente: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 7.2

ACOSO SEXUAL
Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Fuente: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art 7.1

ANÁLISIS DE GÉNERO
El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.
Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. «Gender Equality, UN Coherence and you».

AUDITORÍA DE GÉNERO
Una auditoría de género participativa es una herramienta y un proceso basado en una metodología participativa para promover el aprendizaje organizacional a nivel individual, de unidad de trabajo o institucional sobre cómo transversalizar el género de manera práctica y eficaz. Una auditoría de género es esencialmente una «auditoría social», y pertenece a la categoría de «auditorías de la calidad», que la distingue de las «auditorías financieras» tradicionales. Evalúa si las prácticas internas y los correspondientes sistemas de apoyo para la transversalización de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si se cumplen. Establece una línea de base; identifica brechas y desafíos críticos; y recomienda formas de abordarlos, sugiriendo posibles mejoras e innovaciones. También documenta buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género. Una auditoría de género mejora la capacidad colectiva de la organización de examinar sus actividades con una perspectiva de género y de identificar fortalezas y debilidades en la promoción de las cuestiones de igualdad de género. Monitorea y evalúa los avances relativos a la transversalización de género y ayuda a construir el sentido de propiedad institucional de las iniciativas sobre igualdad de género. También perfecciona el aprendizaje institucional sobre género. El Centro Internacional de Formación de la OIT ofrece un proceso de certificación para auditoras(es) de género.
Fuente: OIT. Auditoría Participativa de Género: Herramienta para la introducción de cambios institucionales. Ginebra.

B

BRECHA DE GÉNERO
El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. «brecha salarial de género.» Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.
Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). «The Global Gender Gap Report 2012». Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.

C

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad).
Fuente: Instituto de las Mujeres. Guía de corresponsabilidad.

CORRESPONSABILIDAD
Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de las hijas e hijos por parte de ambos o ambas progenitoras sea igual, es decir, que los permisos sean por nacimiento y/o adopción, iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien para ambos.
Fuente: Instituto de las Mujeres. Guía de corresponsabilidad.

D

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO
Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por

ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.
Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. «Gender Equality, UN Coherence and you»; UNESCO (2003) Gender Mainstreaming Implementation Framework

DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
En 1993 la Asamblea General adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que complementa a la CEDAW en sus esfuerzos para eliminar la violencia contra las mujeres. La Declaración define la «violencia contra las mujeres» como todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Define que la violencia contra la mujer se entenderá que abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: la violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, dentro de la comunidad en general y perpetrada o tolerada por el Estado. Por último, manifiesta que Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla.
Fuente: Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS NIÑAS Y LAS MUJERES
La discriminación contra las niñas y las mujeres significa tratar directa o indirectamente a las niñas y las mujeres de forma diferente que, a los niños y los hombres, de modo que les impida disfrutar de sus derechos. La discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa contra niñas y mujeres generalmente es más fácil de reconocer ya que es bastante obvia. Por ejemplo, en algunos países, las mujeres no pueden poseer tierra legalmente; se les prohíbe tener ciertos trabajos; o las costumbres de una comunidad pueden no permitir que las niñas continúen con sus estudios a nivel terciario. La discriminación indirecta contra niñas y mujeres puede ser difícil de reconocer. Se refiere a situaciones que pueden parecer justas, pero en las que, en realidad, el tratamiento de niñas y mujeres es desigual. Por ejemplo, un trabajo de oficial de policía puede tener un requisito de altura y peso mínimos difícil de cumplir para las mujeres. Como resultado, las mujeres no pueden ser oficiales de policía.
Fuente: UNICEF (2011) Breve reseña de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer para adolescentes.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo de dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
Fuente: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 6.2.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Concepto utilizado para describir la complejidad de la discriminación que implica más de un motivo. También se conoce como «aditiva», «acumulativa», «compuesta», «interseccional», «compleja» o «desigualdades multidimensionales.» Aunque la terminología puede parecer confusa, tiende a describir dos situaciones: (1) la situación en la que una persona se enfrenta a más de un motivo de discriminación (es decir, discriminación por razón de sexo y discapacidad, o género y orientación sexual). En tales circunstancias, todas las mujeres y todas las personas con discapacidades (tanto hombres como mujeres) tienen posibilidad de ser objeto de discriminación. (2) la situación en la que la discriminación afecta solo a quienes pertenecen a más de un grupo (es decir, solo mujeres con discapacidades y no hombres con discapacidades). También se conoce como discriminación interseccional.

En cuanto a la discriminación contra las mujeres, la Recomendación General Nº 25 de la CEDAW reconoce lo siguiente: «Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres. Quizás sea necesario que los Estados Partes adopten determinadas medidas especiales de carácter temporal para eliminar esas formas múltiples de discriminación contra la mujer y las consecuencias negativas y complejas que tiene.».

Fuentes: Sheppard, Colleen. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work, Working Paper Nº 66. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.

Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

La discriminación por razón de género se define como: «Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.» [Naciones Unidas, 1979. «Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer». Artículo 1]

La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto). La CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea que estén recogidas en las leyes, políticas, procedimientos o en la práctica.

Fuente: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

DIVERSIDAD DE GÉNERO
Diversidad de género es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.
Fuente: Espectro de género, Understanding Gender

DIVISIÓN SEXUAL (O POR GÉNERO) DEL TRABAJO

Este es un concepto importante en el análisis básico de género. Ayuda a entender más profundamente las relaciones sociales como punto de entrada al cambio sostenible mediante el desarrollo. La división del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo. Quienquiera que planee una intervención comunitaria debe saber y comprender la división del trabajo y la distribución de los bienes con criterios de sexo y edad para cada comunidad objeto de intervenciones de desarrollo. Dentro de la división del trabajo hay varios tipos de roles:

• Roles productivos: Actividades realizadas por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.

• Roles reproductivos: Actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Estas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijos/as, y cuidar a familiares. Estas tareas en general son realizadas por las mujeres.

• Rol de gestión comunitaria: Actividades realizadas principalmente por las mujeres a nivel comunitario, como extensión de su rol reproductivo, para asegurar la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Se trata de trabajo voluntario no remunerado realizado en tiempo «libre».

• Rol de política comunitaria: Actividades realizadas principalmente por los hombres a nivel comunitario, con frecuencia en el marco de las políticas nacionales. Este rol de liderazgo reconocido oficialmente puede ser directamente remunerado o traer aparejado un aumento del poder o estatus.

• Triple rol: Esto se refiere al hecho de que las mujeres tienden a trabajar horarios más largos y fragmentados que los hombres ya que suelen asumir distintos roles: reproductivo, productivo y trabajo comunitario.

Fuente: ONU Mujeres

DOBLE JORNADA

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que, además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, suman y acumulan todas las tareas que implica el trabajo reproductivo, doméstico, no compartido por sus compañeros.
Fuente: Instituto de las Mujeres. Guía de corresponsabilidad.

E

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS
El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).
Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. «Gender Equality, UN Coherence and you»; Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (ahora parte de ONU Mujeres) (2001) «Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming»; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education

EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES
La igualdad de género en la economía se refiere al disfrute pleno e igual por mujeres y hombres de sus derechos y prerrogativas económicas facilitado por políticas y entornos institucionales propicios y el empoderamiento económico. El empoderamiento económico es un pilar de la igualdad de género. Se refiere tanto a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente como al poder de tomar decisiones económicas y actuar de acuerdo a ellas. Empoderar a las mujeres económicamente es un derecho esencial para alcanzar la igualdad de género y lograr metas de desarrollo más amplias tales como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, y mejoras en la salud, educación y bienestar social.
Fuentes: ONU Mujeres; ICRW (2011) Understanding and measuring women´s economic empowerment.

EQUIDAD DE GÉNERO

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.

Más tarde el comité de la CEDAW lo confirmó en su Recomendación General 28: «Se exhorta a los Estados Partes a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades».

Fuentes: ONU Mujeres, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), Recomendación General Nº 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO
Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de «envases» —desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.
Fuente: ONU Mujeres

G

GÉNERO
El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son especificas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.
Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

I

IGUALDAD DE GÉNERO
Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.
Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

IMPACTO DE GÉNERO
Se trata de un concepto que se genera con el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres. El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.
Fuente: Instituto de las Mujeres

INCORPORACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La incorporación de una perspectiva de género es el enfoque que ha elegido el Sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional para avanzar con los derechos de las mujeres y las niñas, como subconjunto de derechos humanos a los que se dedican las Naciones Unidas. No constituye una meta u objetivo per se. Es una estrategia para implementar mayor igualdad para las mujeres y niñas en relación con los hombres y niños.

La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.

Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you", ECOSOC conclusiones convenidas 1997/2

ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO (IDG)

En 2010, el PNUD desarrolló un nuevo índice para medir la disparidad de género, llamado Índice de Desigualdad de Género (IDG). El índice es una medida compuesta que muestra la pérdida en desarrollo humano debido a la desigualdad entre los logros de hombres y mujeres en tres dimensiones: (1) salud reproductiva, (2) empoderamiento, y (3) el mercado laboral. El índice va de cero, que indica que los hombres y las mujeres están en igualdad de condiciones, a uno, que indica que las mujeres están en las peores condiciones posibles en todas las dimensiones ponderadas. El nuevo índice fue introducido en el Informe sobre Desarrollo Humano 2010 como una medida experimental para solucionar las fallas de los indicadores anteriores, que ya no se usan, el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) y el Índice de Empoderamiento de la Mujer (GEM), ambos introducidos en el Informe sobre Desarrollo Humano 1995. Según el índice, en ningún país del mundo las mujeres están en pie de igualdad con los hombres. En otras palabras, la igualdad de género continúa siendo una realidad lejana.
Fuente: PNUD, Índice de Desigualdad de Género

L

LENGUAJE SEXISTA
El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. El sexismo no está en la lengua en sí misma sino en los usos que hacemos de ella, los cuales, al ser reflejo de la cultura androcéntrica en la que vivimos, muestran que el sexo comúnmente más discriminado es el femenino.
Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Índice de Desigualdad de Género

N

NEUTRO EN CUANTO AL GÉNERO, SENSIBLE AL GÉNERO, Y TRANSFORMADOR DEL GÉNERO

El principal objetivo de la transversalización de género es diseñar e implementar proyectos, programas y políticas de desarrollo que:

1. No refuercen las desigualdades de género existentes (Neutrales al género)

2. Intenten corregir las desigualdades de género existentes (Sensibles al género)

3. Intenten redefinir los roles y relaciones de género de las mujeres y los hombres (Positivo/transformador de género)

El grado de integración de la perspectiva de género en un proyecto dado se puede apreciar como un continuo (adaptado de Eckman, 2002).

Fuente: ONU-INSTRAW (ahora parte de ONU Mujeres), Glossary of Gender-related Terms and Concepts

NORMAS DE GÉNERO
Las normas de género son ideas sobre cómo deben ser y actuar los hombres y las mujeres. Interiorizadas desde una edad temprana, las normas de género crean un ciclo de vida de socialización y estereotipación de género. Dicho de otra manera, las normas de género son pautas y expectativas a las que generalmente se ajusta la identidad de género, dentro de un rango que define a una sociedad, cultura y comunidad en particular en ese momento.
Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".

P

PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES
La participación política de las mujeres se refiere a la capacidad de las mujeres de participar en pie de igualdad con los hombres, en todos los niveles y en todos los aspectos de la vida política y la adopción de decisiones. La participación de las mujeres y su acceso a las estructuras formales de poder político varía según el país. Se observa una tendencia progresiva al alza de la participación y representación política de las mujeres en los países desarrollados, especialmente en los países nórdicos. De doce países donde la representación de las mujeres en el parlamento es más del 33 %, nueve de ellos ocupan puestos altos en la categoría de desarrollo humano. Sin embargo, las mejoras en los países con desarrollo humano medio o bajo no son significantes. Las limitaciones estructurales y funcionales que enfrentan las mujeres surgen de las relaciones sociales y políticas de una sociedad. El patrón común de la exclusión política de las mujeres deriva de (a) discursos sociales y políticos (b) estructuras e instituciones políticas (c) las limitaciones socioculturales y funcionales que imponen restricciones a las acciones individuales y colectivas de las mujeres.
Fuente: Bari, Farzana (2005) Women's Political Participation: Issues and Challenges. División para el Adelanto de la Mujer (ahora parte de ONU Mujeres).

PERSPECTIVA DE GÉNERO
El término «perspectiva de género» es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.
Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

PLANES DE IGUALDAD
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
Fuente: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 46.1

PUNTOS FOCALES DE GÉNERO
Los/as puntos focales de género son agentes de cambio cuyo rol principal es el de promover que se preste mayor atención a la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas y programas de su agencia y en el trabajo relacionado de las contrapartes y socios para el desarrollo. Los/as Puntos Focales de Género funcionan como receptores de nueva información sobre igualdad de género y, a la vez, conducen información sobre lo que ha funcionado en su organización. El rol del Punto Focal de Género difiere ligeramente según el país y la agencia, dependiendo del lugar que ocupe dentro de la organización y del tipo de arquitectura de género que tiene la misma. Sin embargo, el propósito de un Punto Focal de Género no es servir como especialista en género a tiempo completo. Su rol es más el de promover y facilitar las comunicaciones y conexiones vinculadas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, aunque, en ocasiones, puede incluir el brindar su experiencia en género o asistir a sus colegas y socios para el desarrollo en la identificación de consultores/as nacionales o internacionales que tengan la experiencia necesaria. Las funciones básicas pueden incluir: coordinación de la estrategia de transversalización de género de la organización/oficina/programa; contribuir con información y apoyo técnico para la inclusión de la perspectiva de género en la organización; gestión del conocimiento y coordinación en iniciativas inter-agenciales, entre otros.
Fuente: ONU Mujeres y CIF-OIT. 2013.

ROLES DE GÉNERO
Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo). A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.
Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you"

R T

TECHO DE CRISTAL
El término «techo de cristal» es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles ("de cristal") a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo, en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el "techo" invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos, y mejor pagados del mercado laboral.
Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

Aunque la estrategia de la transversalidad se recoge en diferentes normas, nacionales e internacionales, la referencia fundamental en el ámbito nacional es, sin duda, la L.O.3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 establece: "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

Fuente: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 15 e Instituto de las Mujeres.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Se entiende por violencia de género cualquier acto de violencia hacia las mujeres que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada.

2. Quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la ley todas las manifestaciones de violencia hacia las mujeres, como expresión de la desigualdad, y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, ejercida de alguna de las siguientes formas:

a) Violencia física, que comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

b) Violencia psicológica, que incluye toda acción u omisión intencional que produce en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento con privación de sus relaciones sociales, culpabilización, limitaciones de su ámbito de libertad y cualesquiera otros efectos semejantes.

c) Violencia sexual, que consiste en cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado.

d) Violencia económica, que consiste en la privación intencionada y no justificada legalmente de los recursos necesarios para el bienestar físico o psicológico de las mujeres y personas dependientes de las mismas, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja. Constituye también violencia económica imposibilitar el acceso al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

e) Tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación, que comprende la captación, transporte, traslado, acogimiento o recepción de mujeres, incluido el intercambio o la transferencia de control sobre estas personas, por medio de amenazas o uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios con la finalidad de explotación sexual, laboral, matrimonio servil y cualquier otra que pudiera estar relacionada con esta tipología de vulneración de los derechos humanos.

f) La explotación sexual de mujeres y niñas, que comprende la obtención de beneficios de cualquier tipo, mediante la utilización de violencia, intimidación, engaño o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, aun con el consentimiento de la misma, en el ejercicio de la prostitución, la servidumbre sexual u otros tipos de servicios sexuales, incluidos actos pornográficos o la producción de material pornográfico.

g) Violencia contra la salud sexual y reproductiva de las mujeres, que incluye las actuaciones que restrinjan el libre ejercicio de estos derechos, que nieguen su libertad de disfrutar de una vida sexual plena y sin riesgos para su salud, el derecho a decidir, el derecho a ejercer su maternidad, la mutilación genital, los matrimonios forzosos y las esterilizaciones forzadas.

h) El acoso sexual, que comprende cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que produzca.

i) Acoso por razón de sexo, que comprende cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

j) La violencia digital contra las mujeres, que incluye aquella violencia en la que se utilizan las redes sociales y las tecnologías de la información como medio para ejercer daño o dominio, entre las que figuran el ciberacoso, ciberamenazas, ciberdifamación, la pornografía no consentida, los insultos y el acoso por motivos de género, la extorsión sexual, controlar o espiar a través del móvil, redes sociales, webs, foros, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otra herramienta digital, la difusión de datos personales o documentos íntimos en red, obligar a facilitar claves personales, usurpación de la identidad de la víctima en línea y las amenazas de violación y de muerte.

k) La violencia vicaria, que incluye la violencia ejercida sobre los hijos e hijas y sobre las personas, tanto menores como mayores de edad, que sean familiares o allegados de la mujer; este tipo de violencia comprende toda conducta ejercida por el agresor para dañar o perjudicar a la mujer.

l) La violencia de segundo orden, que incluye los actos de violencia física o psicológica, represalias, humillaciones y la persecución ejercidas sobre las personas que apoyan a las víctimas de violencia de género. Incluye los actos que impidan la prevención, detección, atención y recuperación de las mujeres víctimas de violencia de género.

m) Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.

Fuente: Anteproyecto Ley, contra la violencia de género en Castilla y León. Art.2