

III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2021
2024

CIUDAD REAL



III PLAN
MUNICIPAL
DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES



**Ayuntamiento
de Ciudad Real**

**Concejalía
de Igualdad**

Depósito Legal:

D.L. CR 392-2021

Asistencia técnica:

FORMACIÓN INTEGRAL Y SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L.

Dirección del proyecto

Gema Sánchez Mascuñano

Equipo técnico

Laura Ávila Patiño

Montserrat Muñoz García

Fátima Sánchez Arenas

III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2021 – 2024

ÍNDICE

Saludo de la Alcaldesa	Página 4
Saludo de la Concejala de Igualdad	Página 5
DIAGNÓSTICO	Página 6
1. DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN	Página 7
1.1. Opinión de la población en materia de igualdad	Página 12
2. TRANSVERSALIDAD	Página 21
3. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD	Página 25
3.1. Paro registrado	Página 25
3.2. Nivel de cualificación	Página 27
3.3. Contratos de trabajo	Página 32
3.4. Personas en alta	Página 36
3.5. Condiciones laborales y su relación con la conciliación	Página 42
4. EDUCACIÓN EN IGUALDAD	Página 47
4.1. Nivel educativo de la población	Página 47
4.2. Enseñanzas no universitarias	Página 48
4.3. Profesorado y equipos directivos	Página 51
4.4. Acciones para la igualdad en los centros educativos de Ciudad Real	Página 53
4.5. Alumnado universitario. Universidad de Castilla – La Mancha	Página 55
4.6. Actividades realizadas de promoción de las vocaciones STEM en Ciudad Real	Página 61
4.7. Percepción de la igualdad en la juventud de Castilla – La Mancha	Página 62
5. PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL	Página 63
5.1. Participación a través del asociacionismo	Página 63
5.2. Representación	Página 65
5.3. Ámbitos para la participación	Página 68
Actividad física y deportiva	
Cultura y entretenimiento	
Recursos específicos para mujeres. Centro de la Mujer	
5.4. Interseccionalidad	Página 73
6. SALUD	Página 75
7. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	Página 79
7.1. Macroencuesta de violencia contra la mujer. 2019	Página 81
7.2. Percepción de la violencia de género entre la población joven	Página 82
8. DEBILIDADES Y AMENAZAS	Página 85
9. FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES	Página 86

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

10. PRIORIDADES	Página 87
11. PRINCIPIOS RECTORES	Página 88
12. CONTEXTO NORMATIVO	Página 89
13. ESTRUCTURA	Página 92
14. CONTENIDOS	Página 95
EJE 1. TRANSVERSALIDAD	Página 96
EJE 2. CIUDADANÍA IGUALITARIA	Página 110
EJE 3. ESTRUCTURAS SOCIALES PARA LA IGUALDAD	Página 127
EJE 4. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES Y TRATAMIENTO A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA	Página 146
15. IMPLEMENTACIÓN	Página 162
16. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Página 163
17. VIGENCIA DEL PLAN	Página 165
ANEXO	Página 166
Cuadro de indicadores tipo	
BIBLIOGRAFIA	Página 167

Tengo el privilegio de presentar a continuación el III Plan de Igualdad de Ciudad Real. Desde que en 2011 viera la luz el I Plan, han sido muchas las acciones que se han llevado a cabo desde el Ayuntamiento para contribuir a la igualdad real entre hombres y mujeres, entre personas.

Las políticas de igualdad impulsadas por la Concejalía de Igualdad tienen como elemento fundamental la transversalidad. Existe una directriz de igualdad en todas las políticas, incorporando la perspectiva de género en todas las fases de nuestra actividad política.

Este Tercer Plan de Igualdad, ha tenido muy en cuenta la situación extraordinaria a la que nos ha llevado el COVID-19, enfermedad convertida en pandemia, que ha condicionado nuestra vida durante el último año y medio, pero además ha traído consigo cambios que han venido para quedarse, como nuevas formas de trabajar, de relacionarnos, la digitalización, ...

Para realizar el diagnóstico de la realidad de nuestra ciudad, que nos permitiera diseñar los ejes de actuación y las principales líneas de intervención, se han tenido en cuenta aspectos relacionados con las características demográficas, la autonomía económica, la corresponsabilidad, la educación en igualdad, la participación e inclusión social, la salud o la violencia contra las mujeres.

Los ejes resultantes de ese estudio previo son la **transversalidad**, que conllevará el refuerzo de nuestras estructuras y la capacitación de las personas encargadas de hacer funcionar el plan, mostrar públicamente nuestro compromiso con la igualdad y profundizar en el conocimiento de la realidad municipal; una **ciudadanía igualitaria** a través de acciones de sensibilización y concienciación, la reivindicación del papel de la mujer, de promover las condiciones que favorezcan el empoderamiento; el eje para generar **estructuras sociales por la igualdad**, apoyándonos en la promoción del empleo, el impulso de la participación social de la mujer en diferentes ámbitos y el fomento de una organización social corresponsable. Otro importante eje es la **prevención de la violencia** contra las mujeres y tratamiento a las mujeres víctimas de violencia, a través de la prevención y sensibilización contra la violencia de género, el fortalecimiento de las estructuras de tratamiento de la violencia de género y el conocimiento, prevención y sensibilización de otras manifestaciones de violencia.

El equipo de gobierno del Ayuntamiento de Ciudad Real, nos mantenemos firmes en el compromiso de lograr una ciudad más igualitaria, más justa, corresponsable y educadora y así quiero ponerlo de manifiesto en esta presentación, con todo mi apoyo al trabajo que continúa a partir de este documento.



Quiero iniciar la presentación de este documento agradeciendo el trabajo y la actitud de todas las personas que se han implicado en su elaboración y que no es sino una muestra de que el trabajo en transversalidad que el Ayuntamiento ha venido desarrollando en los últimos años, está cada vez más consolidado e impregna toda su actividad. Esto ha permitido introducir cambios significativos tanto en la estructura del Plan, como en los aspectos cualitativos de muchas de las medidas que se plantean, reforzando, profundizando y extendiendo el principio de igualdad de trato y oportunidades. No en vano, la transversalidad es uno de los principios rectores de este III Plan.



Otro de los principios rectores es la participación. El plan de igualdad es el fruto de un proceso de trabajo totalmente participativo, a pesar de todas las limitaciones derivadas de la pandemia. Todas las áreas del Ayuntamiento están presentes en la Mesa Técnica que llevará a cabo el Plan. La población de Ciudad Real también ha contribuido a su elaboración, personalmente, a través de las herramientas puestas a disposición para recabar su opinión y mediante las entidades que están presentes en el Consejo Local de la Mujer, cuya colaboración es vital en las políticas de igualdad del municipio.

La crisis derivada de la pandemia ha tenido profundas consecuencias en la población, y ha dejado a la luz algunas de las debilidades de nuestra sociedad como el riesgo de los empleos precarios, la sobrecarga en las tareas de cuidado de las mujeres, la soledad y aislamiento que sufren algunas personas mayores y la importancia de la red familiar y social en situaciones vulnerables.

Por todo ello, es necesario tener una visión amplia e identificar que existen diferentes factores que al confluir hacen que se den dobles y triples discriminaciones, y esta circunstancia debe ser tenida en cuenta para diseñar las políticas de igualdad: se trata de la interseccionalidad, el tercero de los principios que preside este plan.

Acontecimientos y retos sociales nos hacen ver que el trabajo en igualdad es necesario, imprescindible cuando la violencia contra las mujeres nos da una terrible noticia, casi cada día. Tenemos la obligación de perseverar en este camino ya emprendido desde hace tiempo para conseguir una sociedad verdaderamente justa. Mi compromiso personal y el de todo el equipo de gobierno queda patente en este III Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres.

Ana Belén Chacón Madrid
Concejala de Igualdad



DIAGNÓSTICO III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La extraordinaria situación que ha atravesado España y el mundo entero derivada de la pandemia causada por la enfermedad COVID19, ha condicionado la elaboración de este trabajo, tanto en sus aspectos prácticos y operativos, como en los resultados obtenidos de la radiografía que ha de hacerse de la realidad, pues es necesario incorporar los cambios que se han producido: mercado de trabajo, digitalización, suspensión de la actividad escolar presencial... Así mismo, el entorno y las circunstancias están sometidas a profundos y rápidos cambios difíciles de predecir. Por tanto, este trabajo se afronta con una dificultad añadida a la que entraña normalmente, pero es imposible abstraerlo de la situación que hemos atravesado y en la que la población aún está inmersa.

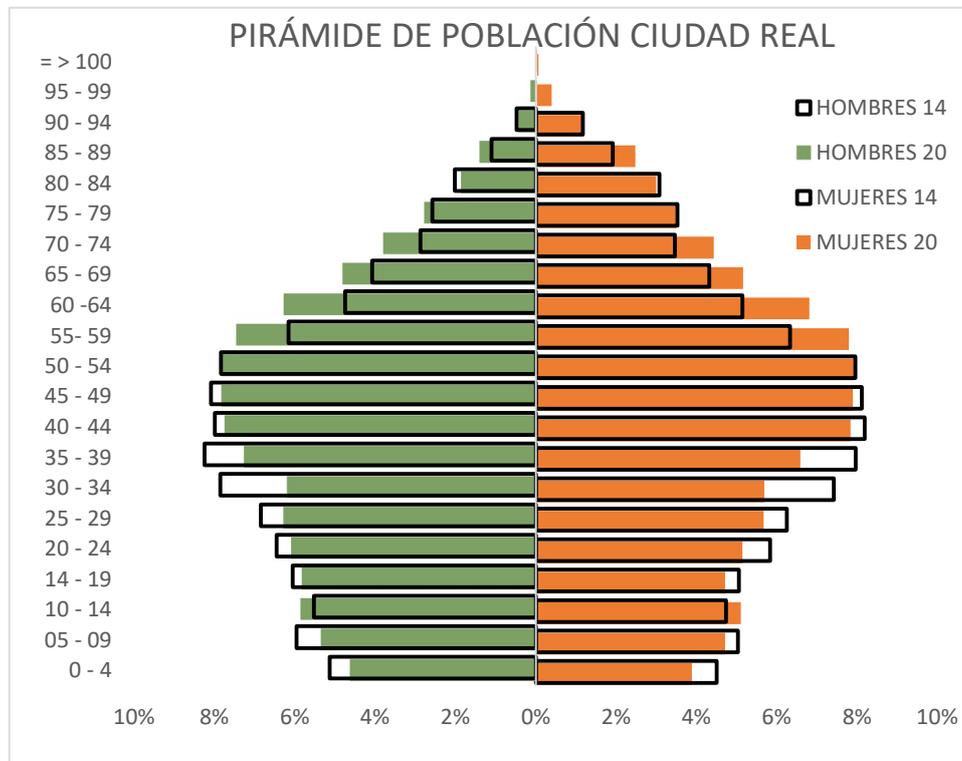
Ciudad Real aborda su tercer Plan de Igualdad. El trabajo de todos estos años ha sido recogido en las memorias ejecutivas e informes de evaluación realizados durante la vigencia del II Plan. El diagnóstico del presente Plan recoge y asume las conclusiones emanadas de dichos documentos, con una actitud de trabajo colaborativo, y una voluntad de mejora continua, tomando como base del trabajo futuro las necesidades expresadas por la población, la observación y el análisis de la realidad del municipio y la experiencia y criterio del personal encargado de llevar a cabo el plan, todo ello desde la perspectiva de género. Para un conocimiento más exhaustivo de la actividad desarrollada durante la vigencia del II Plan, remitimos a los informes de evaluación y memorias ejecutivas.

A lo largo del diagnóstico se compara la situación actual con la reflejada en el diagnóstico del II Plan para comprobar la evolución desde ese momento y llegar así a la definición de las principales prioridades y ejes de actuación del III Plan de Igualdad.

1. DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN

La población de Ciudad Real asciende a 76282 personas, 36192 hombres (47,45%) y 40090 mujeres (52,55%)¹. Desde 2014 se ha incrementado en 1322 personas, un 1.76%.

En la pirámide de población, se ha comparado la población actual (en color) con los datos de población que aparecen en el diagnóstico del II Plan de Igualdad (de 1 de enero de 2014, en línea negra). Según esta comparación, el grueso de población ha aumentado de edad, es decir, hay menos población en los tramos de edad hasta 50-54 años y más población a partir de los 55 años, prácticamente en todos los tramos.

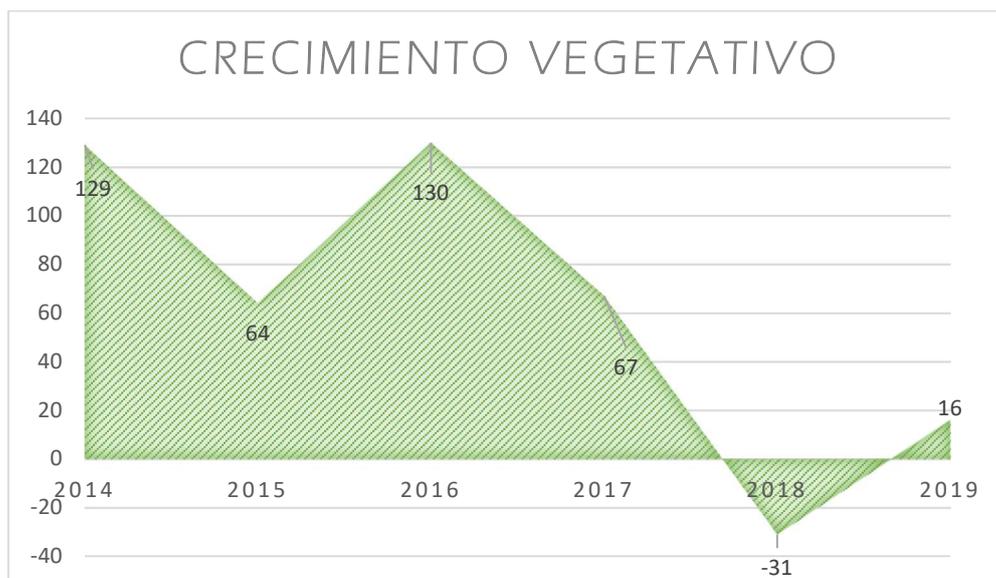


El número de nacimientos en desde 2014 no ha seguido una línea estable, pues ha crecido unos años y disminuido en otros. Igual comportamiento han tenido las defunciones. Destaca el crecimiento vegetativo negativo (más defunciones que nacimientos) de 2018.²

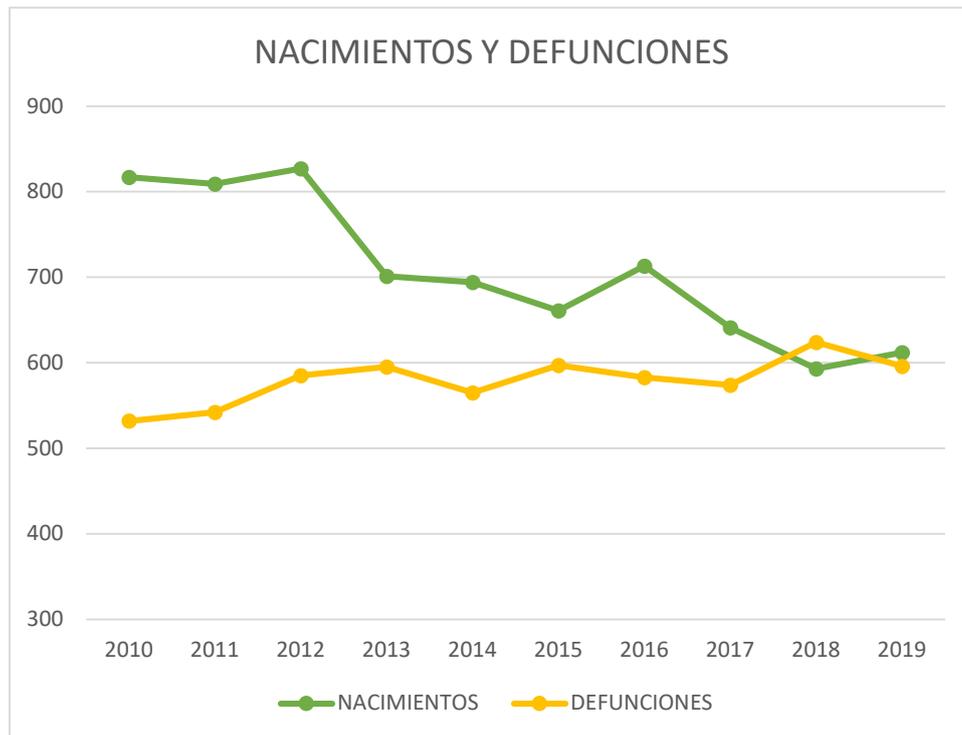
¹ Fuente: Ayuntamiento de Ciudad Real. Datos de marzo de 2020

² Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Los datos de 2019 son provisionales.

	NACIMIENTOS	DEFUNCIONES	CRECIMIENTO VEGETATIVO
2014	694	565	129
2015	661	597	64
2016	713	583	130
2017	641	574	67
2018	593	624	-31
2019	612	596	16



Sin embargo, si se amplía el período, (desde 2010 a 2019), se aprecia un claro descenso de la natalidad, que pasa de 817 nacimientos en 2010 a 612 nacimientos en 2019, y un ligero ascenso en las defunciones, que se mantienen más estables (592 en 2010 y 596 en 2019).



La edad de la maternidad ha experimentado un incremento significativo en los últimos años. En el municipio esa edad se encuentra en los 31.41 años en 2018 (último dato publicado), por encima del dato provincial, autonómico y nacional.

	España 2019	Castilla – La Mancha 2019	Provincia de Ciudad Real 2019	Municipio de Ciudad Real 2018 (Último dato publicado)
Edad de la madre al nacimiento del primer hijo/a ³	31.09	30.65	30.90	31.41
Madre española	31.69	32.66	-	-
Madre extranjera	28.24	26.69	-	-

Otros datos a destacar son:

Desde 2014, la población ha crecido en más de 1300 personas (en 2014 ascendía a 74960), a pesar de que, en el tramo de edad entre 0 y 4 años, hay 362 personas menos. Ha aumentado algo más el número de hombres que el número de mujeres.

³ Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

	HOMBRES		MUJERES	
0 - 4	1678	4,64%	1559	3,89%
05 - 09	1939	5,36%	1889	4,71%
10 - 14	2120	5,86%	2047	5,11%
14 - 19	2109	5,83%	1888	4,71%
20 - 24	2206	6,10%	2063	5,15%
25 - 29	2275	6,29%	2276	5,68%
30 - 34	2243	6,20%	2280	5,69%
35 - 39	2629	7,26%	2641	6,59%
40 - 44	2802	7,74%	3140	7,83%
45 - 49	2833	7,83%	3165	7,89%
50 - 54	2831	7,82%	3177	7,92%
55 - 59	2696	7,45%	3124	7,79%
60 - 64	2271	6,27%	2729	6,81%
65 - 69	1744	4,82%	2069	5,16%
70 - 74	1380	3,81%	1777	4,43%
75 - 79	1011	2,79%	1398	3,49%
80 - 84	681	1,88%	1203	3,00%
85 - 89	516	1,43%	995	2,48%
90 - 94	165	0,46%	484	1,21%
95 - 99	57	0,16%	160	0,40%
= > 100	6	0,02%	26	0,06%
TOTAL	36192		40090	

- Nacen más niños que niñas.

- El número de mujeres supera al número de hombres en 3898.

- El número de hombres y mujeres se va igualando en los tramos de edad entre 25 y 39 años.

- A partir del tramo de edad de 40 a 44, en todos los tramos hay más mujeres que hombres con diferencias significativas.

- El tramo de edad en el que hay más hombres es entre 45 y 49 años mientras que el más numeroso para las mujeres es entre 50 y 54 años.

- Las mayores diferencias entre el número de mujeres y hombres están entre los 80 y 89, siendo también significativa la diferencia en el tramo de edad entre 60 y 64 años.

La población mayor de 65 años supone el 17,92% del total, con diferencias significativas entre mujeres y hombres: los hombres mayores de 65 suponen el 15,36% del total de hombres mientras que las mujeres mayores de 65 años suponen el 20,23% del total de mujeres.

Entre las personas mayores de 65 años, las mujeres superan a los hombres en 2552 personas.

No obstante, el porcentaje total de población mayor de 65 años (17,92%) está por debajo de los datos provinciales (20,19%) y autonómicos (19,01%)⁴.

Estos datos han sufrido modificaciones en los últimos meses, teniendo en cuenta que se ha producido un exceso de muertes, respecto a las defunciones estimadas.

⁴ Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha. Padrón 1 de enero de 2019

Población española y población extranjera

La población extranjera supone un 5,9% del total, distribuyéndose entre hombres y mujeres en los mismos porcentajes que la población total (47% hombres, 52% mujeres).

Este porcentaje es ligeramente superior al que representaba la población extranjera en 2014 (5.16%), y es similar al porcentaje provincial (5,82%), pero se encuentra por debajo del autonómico (8,47%)⁵.

La población extranjera ha supuesto el 47% del crecimiento de la población total, es decir, de las 1322 personas más que hay en 2020, 621 son extranjeras (47%), mientras que 701 son españolas (53%).

Desde 2014 ha aumentado tanto la población española como la extranjera, pero mientras la población extranjera se ha incrementado más de un 16%, la población española se ha incrementado un 0.99%.

POBLACIÓN		ESPAÑOLA	EXTRANJERA
2014	HOMBRES	33696	1778
	MUJERES	37395	2091
	TOTAL	71091	3869
2020	HOMBRES	34051	2141
	MUJERES	37741	2349
	TOTAL	71792	4490
INCREMENTO		701	621
% INCREMENTO		0,99%	16,05%

La población de Ciudad Real ha crecido en los últimos años un 1,7%, siendo mucho más significativo el incremento entre la población extranjera (mayor entre los hombres) que entre la población española.

La natalidad tiende a una disminución acusada, incluso con crecimiento vegetativo negativo en 2018.

La edad de la maternidad no ha parado de aumentar superando la edad que se da en la provincia y en la región.

⁵ Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha. Padrón 1 de enero de 2019.

1.1. OPINIÓN DE LA POBLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

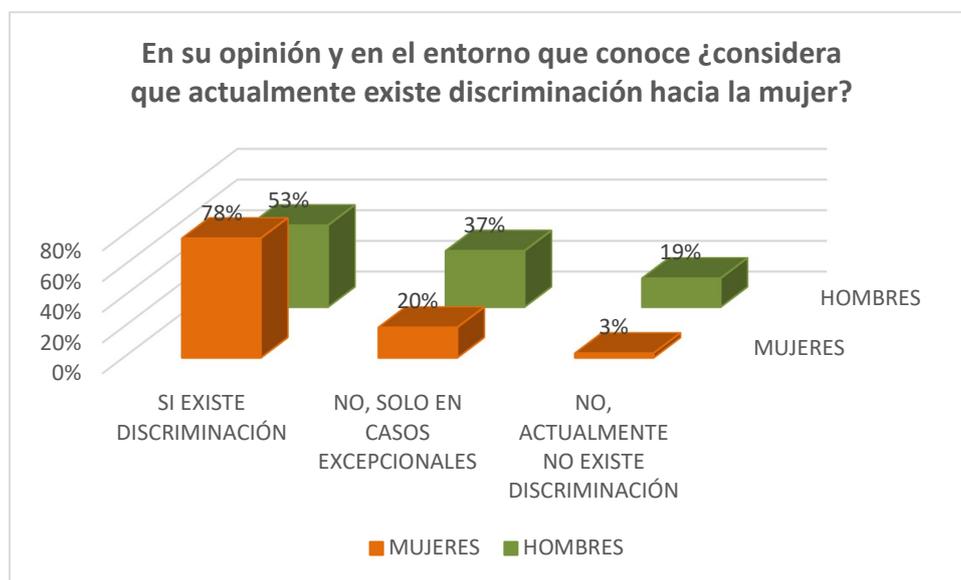
Para la elaboración del presente diagnóstico se ha realizado una encuesta a la población de Ciudad Real con un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 5%. Se han obtenido 660 cuestionarios web, de los cuales 480 fueron realizados por mujeres y 180 por hombres. De este primer dato se deduce el mayor interés que el plan de igualdad genera entre mujeres.

Se irán exponiendo el porcentaje de respuestas que han dado hombres y mujeres por separado.

La población encuestada considera que actualmente existe discriminación hacia la mujer. Así opinan el 78% de las mujeres y el 53% de los hombres. Por el contrario, opinan que no existe discriminación el 3% de las mujeres y el 19% de los hombres.

Y que existe discriminación *solo en casos excepcionales*, para el 20% de las mujeres y el 37% de los hombres.

Existe, por tanto, disparidad de opiniones entre hombres y mujeres ante este hecho. Y, por cuestiones que parecen obvias, son las mujeres las que perciben en mayor medida la existencia de discriminación, al ser objeto de la misma.



Las personas que consideran que existe discriminación piensan que existe tanto en la esfera pública como en la privada, siendo esta opción la más elegida tanto por hombres como por mujeres, por delante de las opciones "sí, en la esfera privada", o "sí, en la esfera pública".

De las personas encuestadas, el 55% de las mujeres el 62% de los hombres no conocen el II Plan de Igualdad de Ciudad Real. En porcentajes muy similares

opinan que el Ayuntamiento no adopta medidas que contribuyen a eliminar las desigualdades.

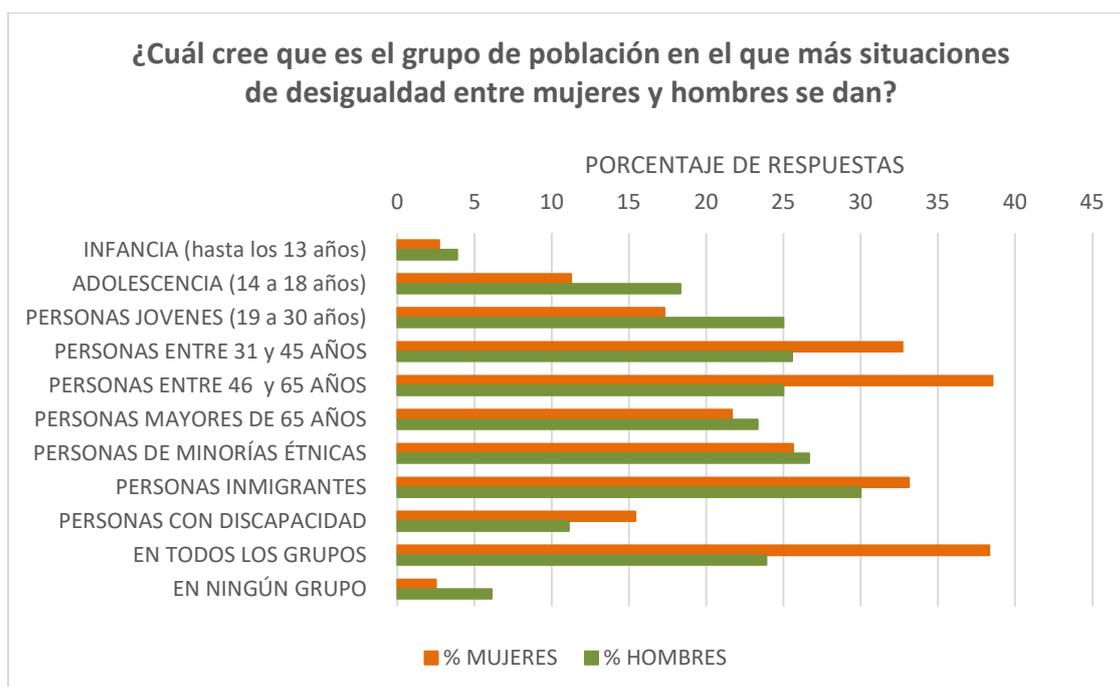
El 27% de unas y otros han oído hablar del Plan y afirman conocerlo el 17% de las mujeres y el 11% de los hombres encuestados.

Las medidas más conocidas por la población en materia de igualdad son los cursos realizados, así como las acciones de sensibilización y concienciación. También citan la propia existencia de la Concejalía de Igualdad y el Centro de la Mujer.

Grupos de población

La encuesta plantea en qué grupo de población se considera que se dan más situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Para las mujeres, en primer lugar, se encuentra el grupo de edad entre 46 y 65 años, mientras que, para los hombres, en primer lugar, se encuentran las personas inmigrantes.



¿Cuál cree que es el grupo de población en el que más situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres se dan?	% MUJERES	% HOMBRES
INFANCIA (hasta los 13 años)	2,71%	3,89%
ADOLESCENCIA (14 a 18 años)	11,25%	18,33%
PERSONAS JOVENES (19 a 30 años)	17,29%	25,00%
PERSONAS ENTRE 31 y 45 AÑOS	32,71%	25,56%
PERSONAS ENTRE 46 y 65 AÑOS	38,54%	25,00%
PERSONAS MAYORES DE 65 AÑOS	21,67%	23,33%
PERSONAS DE MINORÍAS ÉTNICAS	25,63%	26,67%
PERSONAS INMIGRANTES	33,13%	30,00%
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	15,42%	11,11%
EN TODOS LOS GRUPOS	38,33%	23,89%
EN NINGÚN GRUPO	2,50%	6,11%

Destaca también el porcentaje de personas encuestadas que opina que existen situaciones de desigualdad en “todos los grupos”.

Quienes opinan que no existen desigualdades en ningún grupo son el 2.5% de las mujeres encuestadas y el 6.11% de los hombres.

El grupo menos seleccionado es la infancia: solo lo han seleccionado el 2.71% de las mujeres y el 3.89% de los hombres. Los siguientes grupos menos seleccionados son la adolescencia y las personas con discapacidad.

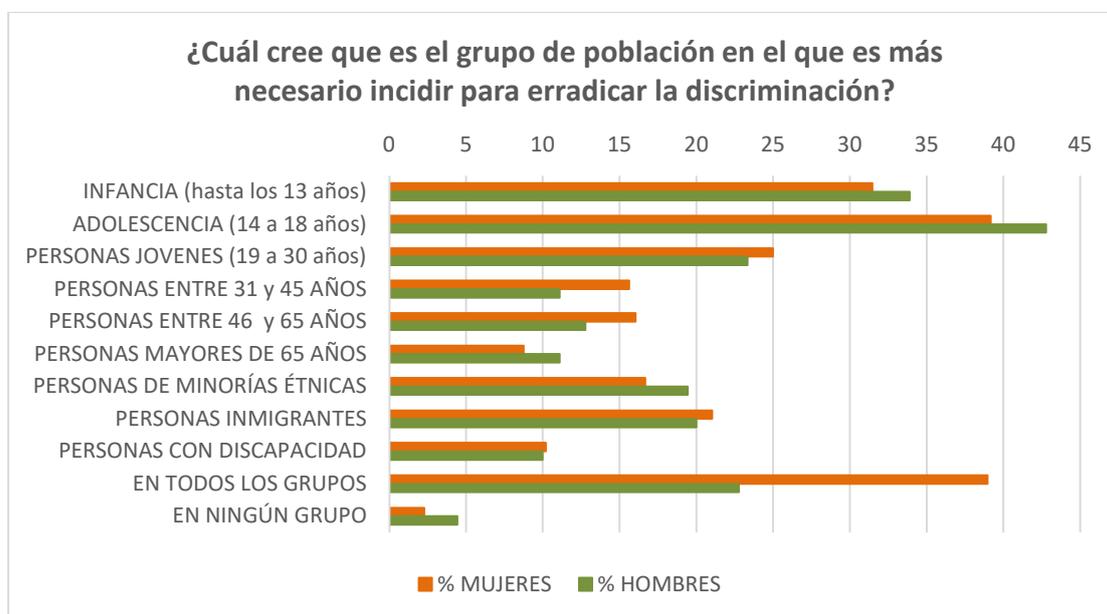
Sin embargo, cuando se pregunta en qué grupo se considera más necesario incidir para eliminar la desigualdad, se seleccionan la infancia y la adolescencia, es decir, aquellos en los que se ha indicado que existe menos desigualdad.

Respecto a las personas con discapacidad, las desigualdades entre mujeres y hombres existentes entre personas con discapacidad, así como las desigualdades entre mujeres con y sin discapacidad quedan acreditadas por diversos datos y estudios. *Pero existe todavía un espacio de invisibilidad con respecto a las mujeres con discapacidad, las cuales están expuestas a una doble discriminación, por razón de género y por razón de discapacidad*⁶,

En general, no existe una correspondencia entre los grupos en los que se considera que existe más desigualdad y entre los que se considera más necesario incidir para erradicarla, cuando, en buena lógica, debería incidirse en aquellos grupos en los que se considera que existe más desigualdad.

⁶ Mujer con discapacidad. Doble discriminación Monográfico 12 Observatorio de la Discapacidad Física Barcelona, agosto 2018

Este desajuste puede venir dado por la extendida idea de que el paso del tiempo es el que va a asegurar la consecución de la igualdad. **Los datos demuestran que el mero paso del tiempo no es garante de la igualdad, incluso a veces va en su contra** pues se observan ciertos retrocesos en aspectos determinantes como, por ejemplo, el consumo de pornografía y prostitución.



¿Cuál cree que es el grupo de población en el que es más necesario incidir para erradicar la discriminación?	% MUJERES	% HOMBRES
INFANCIA (hasta los 13 años)	31,46%	33,89%
ADOLESCENCIA (14 a 18 años)	39,17%	42,78%
PERSONAS JOVENES (19 a 30 años)	25,00%	23,33%
PERSONAS ENTRE 31 y 45 AÑOS	15,63%	11,11%
PERSONAS ENTRE 46 y 65 AÑOS	16,04%	12,78%
PERSONAS MAYORES DE 65 AÑOS	8,75%	11,11%
PERSONAS DE MINORÍAS ÉTNICAS	16,67%	19,44%
PERSONAS INMIGRANTES	21,04%	20,00%
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10,21%	10,00%
EN TODOS LOS GRUPOS	38,96%	22,78%
EN NINGÚN GRUPO	2,29%	4,44%

Mujeres y hombres coinciden en que el grupo en el que es más necesario incidir para erradicar la discriminación es en la adolescencia, haciendo una “apuesta de futuro”: para avanzar en igualdad cuando esta generación llegue a la edad adulta. En un lugar preminente opinan también que en la infancia.

Sin embargo, es importante destacar que, **para incidir en la igualdad de personas en la niñez o en la adolescencia, habremos de ofrecer un modelo de personas adultas respetuosas con la igualdad, por lo tanto ¿no será**

necesario incidir también en esas personas adultas, entre las que, por otra parte, se ha expresado que existen desigualdades en un porcentaje importante?, Las mujeres han señalado los grupos de edad entre 31 y 45 y entre 46 y 65 años como aquellos en los que se dan más desigualdades, ¿no sería necesario “reeducar” en igualdad a quien está educando en estos momentos?. De no ser así difícilmente podrán transmitir ese valor.

Indudablemente, la importancia que se le otorga al ámbito educativo está en el trasfondo de la necesidad de incidir en la infancia y la adolescencia, pues la “escuela” es uno de los principales agentes de socialización en esas edades.

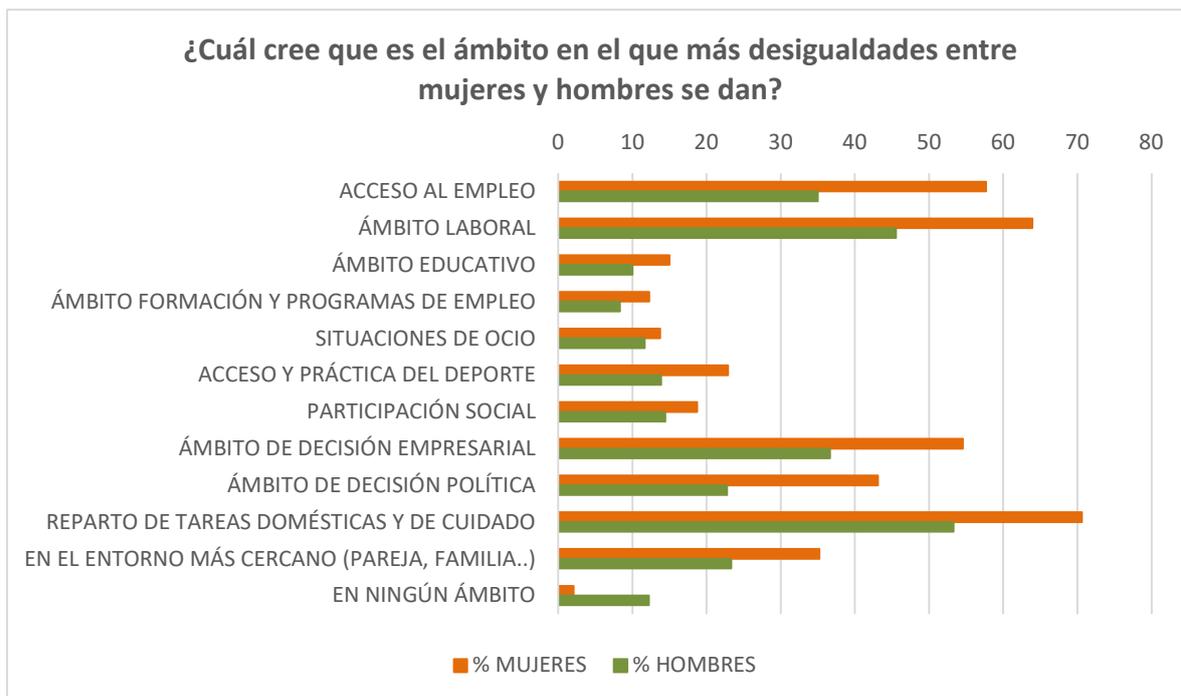
Así lo expresa también la población encuestada al situar la *educación en igualdad desde la infancia* en el primer lugar entre las herramientas más eficaces para conseguir la igualdad real. Opinan así el 87.5% de las mujeres y el 73.89% de los hombres.

No obstante, para incidir en la infancia y juventud, no debemos olvidar la importancia de la formación entre pares en la adolescencia y la influencia de la familia en ambas etapas.

Ámbitos

Respecto a los **ámbitos donde se perciben más desigualdades**, tanto hombres como mujeres ponen **en primer lugar el reparto de tareas domésticas y de cuidado, y en segundo lugar el ámbito laboral.**

La opción “en ningún ámbito” es la menos seleccionada por las mujeres, con un 2,1%. Sin embargo, el 12.2% de los hombres seleccionan esa opción.



¿Cuál cree que es el ámbito en el que más desigualdades entre mujeres y hombres se dan?	% MUJERES	% HOMBRES
ACCESO AL EMPLEO	57,7	35,0
ÁMBITO LABORAL	64,0	45,6
ÁMBITO EDUCATIVO	15,0	10,0
ÁMBITO FORMACIÓN Y PROGRAMAS DE EMPLEO	12,3	8,3
SITUACIONES DE OCIO	13,8	11,7
ACCESO Y PRÁCTICA DEL DEPORTE	22,9	13,9
PARTICIPACIÓN SOCIAL	18,8	14,4
ÁMBITO DE DECISIÓN EMPRESARIAL	54,6	36,7
ÁMBITO DE DECISIÓN POLÍTICA	43,1	22,8
REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO	70,6	53,3
EN EL ENTORNO MÁS CERCANO (PAREJA, FAMILIA...)	35,2	23,3
EN NINGÚN ÁMBITO	2,1	12,2

El desigual reparto de tareas domésticas y de cuidado, tiene implicaciones de profundo alcance, expuestas en numerosas ocasiones: menor tiempo disponible para el desarrollo personal, la formación, el ocio..., consecuencias para la salud, dificultades para la participación, carga emocional, responsabilidades, dobles jornadas si se compatibiliza con un empleo, o pérdida de independencia económica (presente y futura) si es necesario elegir entre carrera profesional o dedicación a dichas tareas, etcétera.

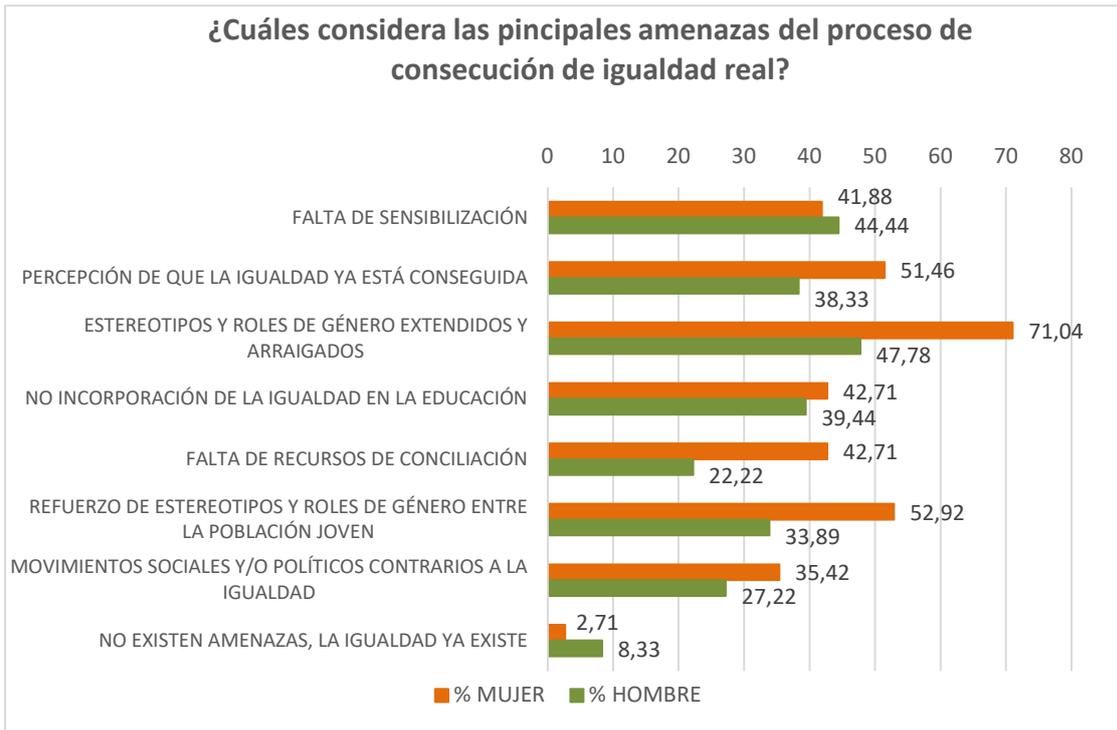
En el estudio de usos del tiempo realizado por el Ayuntamiento de Ciudad Real en 2019, se indica que **el tiempo que dedican las mujeres diariamente a las tareas de cuidado de la familia y a las tareas y mantenimiento del hogar, roza las 6 horas, duplicando el tiempo que emplean los hombres en dichas tareas.**

Durante el período de confinamiento, el 66% de las mujeres y el 55% de los hombres afirman haber aumentado las horas dedicadas a las tareas domésticas, de cuidado y atención a la familia. El 23% de las mujeres encuestadas y el 12% de los hombres encuestados afirman haber aumentado más de 4 horas al día.

Las tareas de sostenimiento de la vida se convierten, por tanto, en un punto central de las políticas de igualdad, más allá de un reparto equitativo de las tareas entre todas las personas de una unidad familiar, se trata de distribuir también las responsabilidades, y éstas trascienden al ámbito privado pues implican a todos los agentes que intervienen en la sociedad y a su estructura, sistema y funcionamiento.

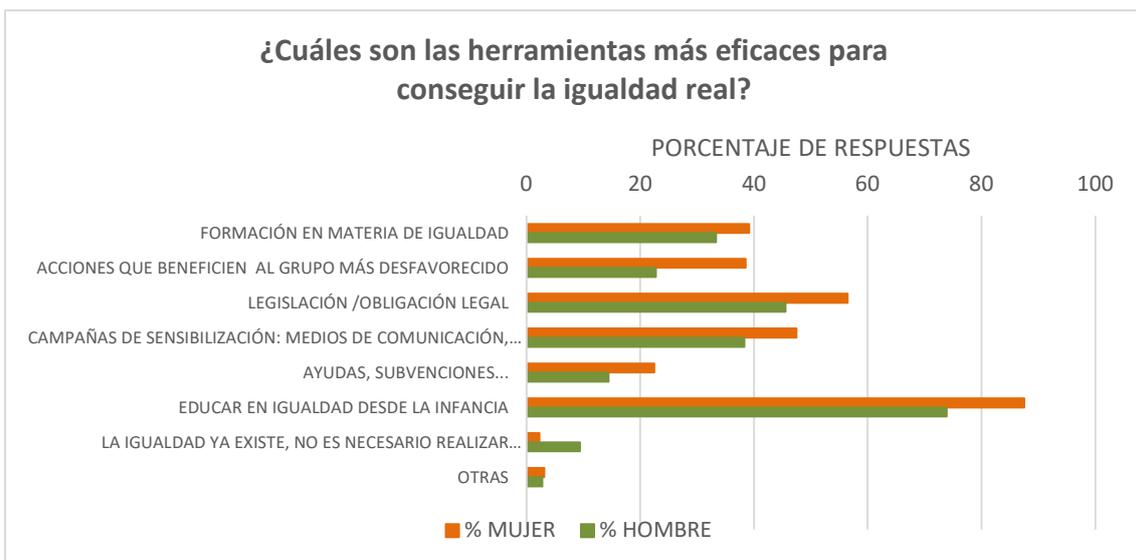
La pandemia ha puesto de manifiesto, más si cabe, la necesidad de una organización racional del tiempo y del espacio de trabajo y el lugar central que ocupan en la economía las tareas de sostenimiento de la vida (desde el cuidado directo, la educación, o el propio abastecimiento y mantenimiento de los hogares). Sin embargo, la situación económica que se prevé quedará después de esta pandemia ofrece un horizonte incierto respecto a las políticas sociales y el gasto público.

Amenazas para la igualdad



Hay consenso en la opinión de hombres y mujeres sobre las **principales amenazas para la consecución de la igualdad**, pues sitúan **en primer lugar los estereotipos y roles de género. Otro aspecto** que unas y otros destacan como amenaza **es la percepción de que la igualdad ya está conseguida.**

También existe consenso en **las acciones más eficaces para conseguir la igualdad: en primer lugar, muy por delante del resto de opciones, se considera la educación en igualdad desde la infancia** y, en segundo lugar, la obligación legal del cumplimiento de la igualdad, aunque la igualdad legal ya existe hace años.



La mitad de los hombres y 3 de cada 4 mujeres que han participado en la encuesta opinan que existe discriminación hacia la mujer.

Para las mujeres, existe mayor desigualdad en el grupo de edad entre 46 y 65 años, mientras que, para los hombres, existe mayor desigualdad entre las personas inmigrantes.

Mujeres y hombres coinciden en que, para erradicar la desigualdad es necesario incidir en la adolescencia, por delante de cualquier otro grupo, y consideran que educar en igualdad desde la infancia es la herramienta más eficaz para conseguir la igualdad real. Señalan como principales amenazas en el proceso de consecución de la igualdad los estereotipos y roles de género arraigados y extendidos. Todo ello induce a proponer una reeducación en igualdad de las personas adultas que sirva a estos propósitos: acabar con los estereotipos arraigados y educar en igualdad a las nuevas generaciones.

En general, no existe una correspondencia entre los grupos en los que se considera que existe más desigualdad y entre los que se considera más necesario incidir para erradicarla, Este desajuste puede venir dado por la extendida idea de que el paso del tiempo es el que va a asegurar la consecución de la igualdad, aunque se ha demostrado que el mero paso del tiempo no es garante de la igualdad, incluso a veces va en su contra. Además, mujeres y hombres ponen en segundo lugar la obligación legal como la medida más eficaz para conseguir la igualdad real.

Existe consenso en la opinión de mujeres y hombres sobre los ámbitos donde se perciben más desigualdades: reparto de tareas domésticas y de cuidado y ámbito laboral.

Las mujeres dedican casi 6 horas diarias a las tareas domésticas y de cuidado, prácticamente el doble que los hombres. Esta dedicación ha aumentado en la situación de pandemia, en mayor medida entre las mujeres que entre los hombres. Las tareas del sostenimiento de la vida se convierten, por tanto, en un punto central de las políticas de igualdad.

Es por ello imprescindible un esfuerzo por crear una estructura organizativa y de ciudad que asegure la asunción de responsabilidades de todos los agentes en las tareas de sostenimiento de la vida.

2. TRANSVERSALIDAD

El informe de evaluación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Ciudad Real ha dejado patente la necesidad de avanzar, profundizar e incidir en la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Ciudad Real.

Así lo expresa en sus propuestas de mejora:

Necesidad de mejorar la transversalidad, la participación entre las concejalías es desigual.

Mejoraría la transversalidad hacer un análisis de situación por áreas del ayuntamiento y que fueran ellas mismas las que detectaran necesidades, diseñaran acciones y las ejecutaran, además de evaluarlas. Previa formación específica.

Y en sus conclusiones:

La Concejalía de Igualdad ha suplido, complementado y apoyado según los casos el trabajo de todas las áreas del Ayuntamiento. Es recomendable la asignación de un papel supervisor si bien por el bien del principio de transversalidad quizá ha llegado la hora de repartir esfuerzos entre todas las áreas.

21

La transversalidad ha estado presente en los dos planes de igualdad anteriores y se han realizado actuaciones para cumplir con los objetivos marcados en el eje de transversalidad de II Plan de Igualdad, tales como conocer mejor la realidad de la mujer en el municipio, reforzar el papel de la Concejalía de Igualdad o hacer un uso no sexista del lenguaje y las imágenes, sentando las bases para seguir avanzando en la transversalidad. De hecho, la evaluación del II Plan reporta que se habían alcanzado más del 75% de las acciones planteadas.

Sin embargo, el desequilibrio entre concejalías en la implementación del plan y la desigual aplicación de la perspectiva de género hacen que, una vez más, sea necesario poner el acento en que el principio de igualdad atraviese todas las políticas y todos los momentos de la planificación y ejecución de las mismas.

Y no se trata de una voluntad, sino de un **imperativo legal**. La Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 15 que *la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, 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.

La aplicación práctica de la transversalidad de género en el diseño de un Plan gira en torno a dos ejes a tener en cuenta en la formulación de sus diferentes fases (Biencinto y González, 2010) ⁷:

- *Análisis del impacto de las intervenciones desde la perspectiva de género.*

Supone, (...), conocer cuál es la situación de partida de los varones y las mujeres, y prever cuál será el resultado de las actuaciones planteadas. Esto implica dos consideraciones de carácter metodológico:

- *A nivel cuantitativo se hace necesario estimar el número de varones y mujeres que se pueden beneficiar de una determinada actuación.*
- *A nivel cualitativo resulta de interés conocer la forma en que se producen los beneficios, y si existen diferencias tanto en los resultados esperados como en la percepción de dichos beneficios entre distintos grupos de mujeres y varones.*

- *Replanificación de las actuaciones en función del género.*

El diseño de las actuaciones políticas debe tener en cuenta las diferencias de partida existentes entre los sexos. Para ello se pueden considerar dos pasos fundamentales:

- *Conocer las peculiaridades de distintos grupos de personas ante una situación concreta. Esto puede suponer llevar a cabo estudios previos específicos sobre la situación de los varones y las mujeres.*
- *Incorporar el conocimiento de las diferencias detectadas a los contenidos de las intervenciones.*

Y todo ello con el objetivo de erradicar las discriminaciones existentes para conseguir la igualdad real.

Incorporar la transversalidad del principio de igualdad requiere el conocimiento de una metodología de profundo calado y para su aplicación se requieren unos conocimientos técnicos que van mucho más allá de desagregar los datos por sexo o planificar “actividades para mujeres”, cuestiones necesarias por otra parte.

Avanzar en la transversalidad requiere de una apuesta decidida por la capacitación del personal o bien con la dotación de una unidad técnica encargada

⁷ García-Calvente María del Mar, Marcos-Marcos Jorge, Bolívar Muñoz Julia, et al. Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública y Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, Junta de Andalucía, 2016.

de los informes de impacto de género y del asesoramiento a los distintos departamentos, si bien ambas alternativas no son excluyentes sino complementarias.

Esta propuesta está en consonancia con las conclusiones del informe de evaluación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Ciudad Real

Optimizar los recursos que el centro de la mujer ofrece al tratarse de personal técnico especializado en diferentes áreas. El centro de la Mujer puede funcionar como una Unidad de Igualdad del Ayuntamiento no solamente como un servicio de atención.

Formación. Es recurrente la solicitud de información y formación por parte del personal técnico, tanto presencial como online. Consideramos que hace falta una sensibilización en igualdad masiva y una formación especializada ligada a cada área. De tal forma que con el tiempo y a través de diferentes actuaciones el propio personal técnico y las Concejalías se constituyan como agentes de igualdad y unidades de igualdad.

A pesar de todos los puntos de mejora, el Ayuntamiento de Ciudad Real ha sentado las bases para la incorporación de la transversalidad de género en varios aspectos:

- Conocimiento de la realidad de la mujer en el municipio, para lo cual ha encargado la realización de diferentes estudios como el estudio de impacto de género o la encuesta de usos del tiempo, se ha actualizado el registro de asociaciones o se ha desarrollado el observatorio local de empleo (informes con indicadores socioeconómicos de Ciudad Real desagregados por sexo) del IMPEFE.
- Empleo de uso de lenguaje no sexista: revisión de documentos, uso más generalizado.
- Recopilación de datos desagregados.
- Está en elaboración del Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Ciudad Real y se ha elaborado el protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formación a personal del Ayuntamiento en materia de igualdad. Se ha desarrollado formación, aunque, según lo expresado en la evaluación, se sigue percibiendo como insuficiente.
- Contratación de agentes de igualdad periódicamente, aunque de forma temporal.
- Participación de la Concejalía de Igualdad en diferentes pactos y planes del Ayuntamiento (empleo, inclusión social, drogas).

- Recursos humanos del Ayuntamiento: en la encuesta realizada a la plantilla, las personas con responsabilidades en tareas de establecimiento de objetivos, programación de actividades, recopilación de datos... consideran que tienen en cuenta la igualdad de género en porcentajes muy elevados, Destaca especialmente el uso no sexista del lenguaje y las imágenes⁸.

Si entre sus responsabilidades de trabajo está alguna de las siguientes tareas, indique si se tiene en cuenta la igualdad de género en...	Hombre			Mujer		
	SI	NO	EN OCASIONES	SI	NO	EN OCASIONES
Definición de objetivos de área	43,8 %	17,8 %	15,1 %	38,4 %	21,7 %	12,8 %
Programación de actividades	53,4 %	16,4 %	4,1 %	44,8 %	21,7%	7,6 %
Repercusión de sus actuaciones	57,5 %	11,0 %	6,8 %	53,8 %	10,2 %	6,4 %
Comunicación empleando lenguaje e imágenes no sexistas	61,6 %	15,1 %	0,0 %	51,2 %	17,9 %	8,9 %
Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo	34,2 %	24,7 %	9,6 %	33,3 %	26,9 %	12,8 %

Todas estas acciones unidas a la experiencia de determinadas áreas en la incorporación de la transversalidad, como el IMPEFE, el área de educación, el área de acción social, participación ciudadana o juventud y el liderazgo de la Concejalía de Igualdad, pueden ejercer como elementos catalizadores para profundizar y extender la transversalidad en todo el Ayuntamiento. Todo ello sin olvidar el necesario esfuerzo y compromiso del resto de Concejalías y la imprescindible dotación de recursos técnicos y económicos necesarios para su correcta implementación.

La transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es el pilar en el que han de basarse las políticas públicas para conseguir la igualdad real. El Ayuntamiento de Ciudad Real, desde el I plan de igualdad que aprobó, lleva trabajando este aspecto, si bien resulta imprescindible seguir profundizando y avanzando en su aplicación. Se han realizado acciones en esta materia, pero el desequilibrio entre concejalías en la implementación del plan y la desigual aplicación de la perspectiva de género hacen que sea necesario un especial esfuerzo y compromiso en este aspecto, dotando de herramientas y recursos técnicos y humanos al plan que faciliten su implementación, evaluación y seguimiento, así como un salto cualitativo incorporando de forma generalizada los informes de impacto de género.

⁸ Han respondido a esta cuestión, 59 hombres de la plantilla (el 80% de los encuestados) y 63 mujeres (el 75% de las encuestadas).

3. AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD

En la encuesta realizada a la población se indica que uno de los ámbitos en los que existen más desigualdades es en el ámbito del empleo y en el de reparto de tareas domésticas y de cuidado. La presencia en el mercado de trabajo no asegura actualmente una independencia económica. De hecho, se cifra en un 12.9% el porcentaje de personas trabajadoras que están en riesgo de pobreza en España, según Eurostat (2018). Las personas que trabajan con contrato temporal y las que trabajan a tiempo parcial son las peor paradas. Y éstas son mayoritariamente mujeres.

Por tanto, la relación entre la autonomía económica y la igualdad en el empleo es innegable. No solo por el riesgo de pobreza, sino por otras brechas existentes.

A continuación, se analiza la situación en el municipio de Ciudad Real.

3.1. PARO REGISTRADO

A continuación, se comparan los datos actuales con los existentes en el inicio del anterior Plan de Igualdad.

Desde ese momento, el número de personas en desempleo en Ciudad Real ha descendido considerablemente, sin embargo, sigue habiendo más mujeres en desempleo que hombres y la brecha ha aumentado.

En enero de 2015 el paro registrado era de 8029 personas. En enero de 2020 ese número descendió en casi 1500 personas, situándose la cifra de paro registrado en 6543 personas (2599 hombres y 3944 mujeres).⁹

En enero de 2015 las mujeres representaban el 56% del desempleo.

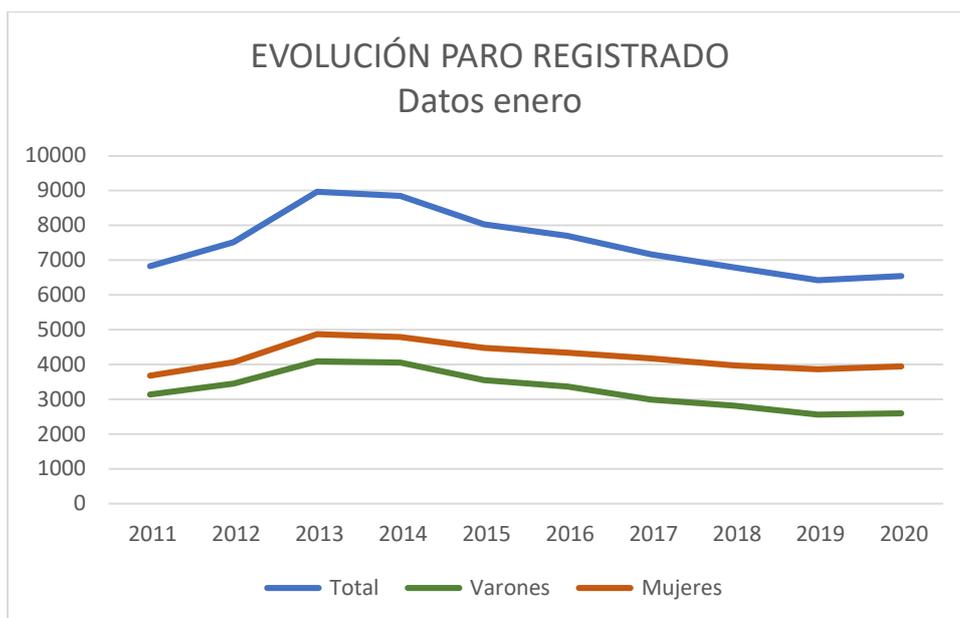
En enero de 2020 representan el 60.3%, porcentaje similar al que tenemos en septiembre de 2020.

La pandemia ha dejado a más hombres y mujeres en desempleo, pero la brecha sigue intacta. En la provincia sucede lo mismo, pero el desequilibrio es aún mayor, con un porcentaje de mujeres en paro del 65.5%.

⁹ Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha. Movimiento laboral registrado.



A lo largo de los años, se aprecia que a medida que el paro total desciende, la brecha entre el paro registrado de hombres y mujeres aumenta.



Mujeres y hombres sufren la caída del empleo. Sin embargo, cuando el mercado de trabajo se recupera no lo hace igual para mujeres que para hombres: el ritmo de recuperación para las mujeres es más lento y no llegan a alcanzar el nivel de empleo de los hombres.

Esta circunstancia no es exclusiva del mercado de trabajo de Ciudad Real, es una situación común para las mujeres. No obstante, a continuación, se analizan

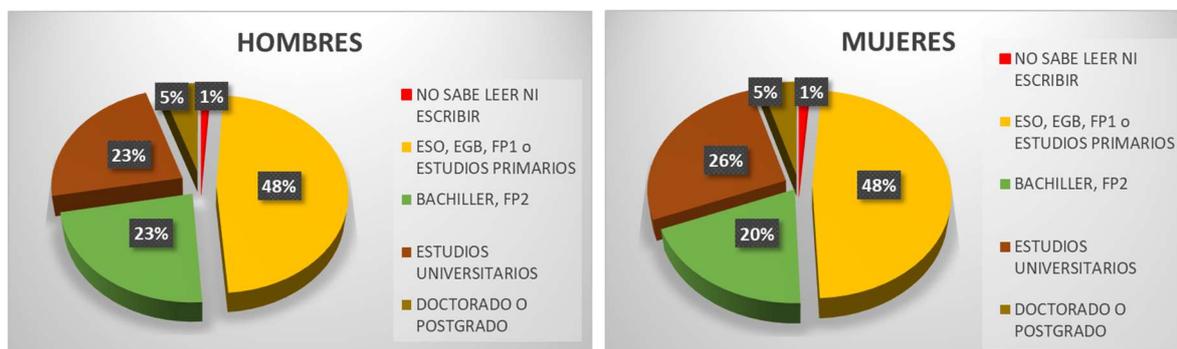
algunas características concretas del municipio, para poder determinar las causas de esta brecha.

Población en edad de trabajar

En Ciudad Real hay más mujeres que hombres en edad de trabajar (entre 16 y 65 años), en concreto, el 7.5% más¹⁰. Y también hay más mujeres en desempleo, en concreto, el 51.36% más. Como se puede comprobar, el mayor número de mujeres en edad de trabajar no es el origen de una brecha tan significativa, solo explica una pequeña parte.

3.2. NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Los diferentes niveles de cualificación de mujeres y hombres tampoco explican esta situación. No existen diferencias significativas en el nivel de estudios de hombres y mujeres del municipio. Incluso el porcentaje de mujeres universitarias es ligeramente superior al de hombres.



En el campus universitario de Ciudad Real el 49% del alumnado son hombres y el 51% son mujeres. En la Universidad de Castilla – La Mancha en toda la comunidad, el porcentaje de hombres es de 44.43% y el de mujeres es el 55.57%

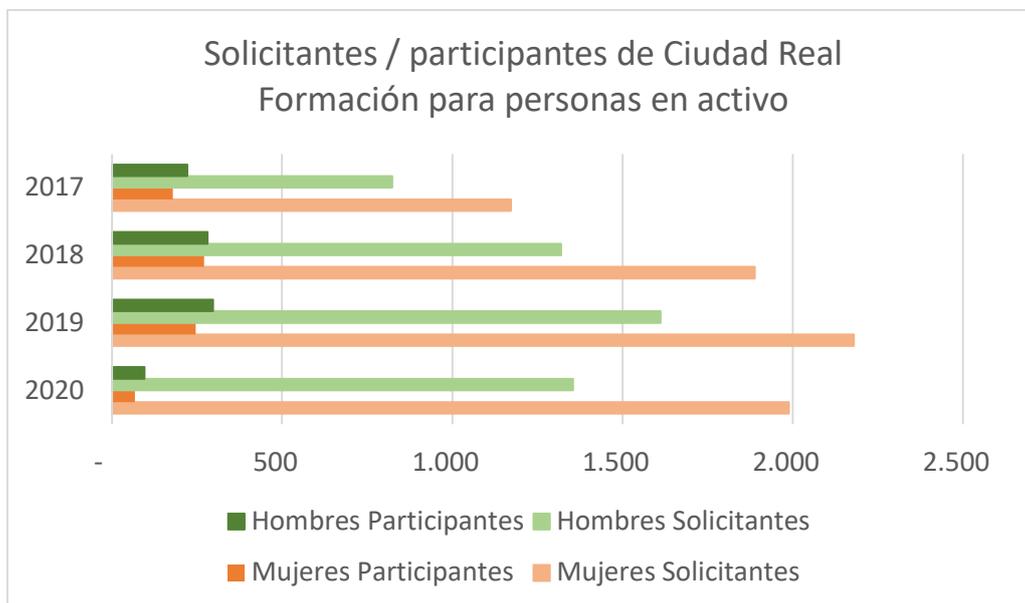
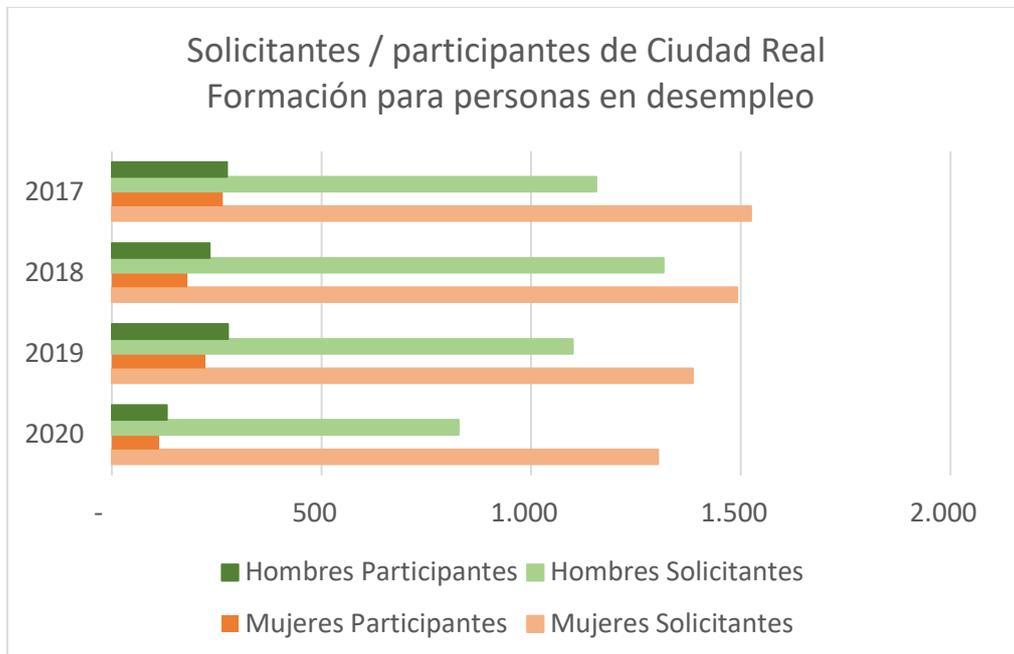
En la formación para el empleo, a nivel regional las mujeres suponen el 51% de las personas participantes en acciones formativas para personas ocupadas y el 59% en acciones formativas para personas en desempleo¹¹.

Las mujeres muestran intereses por mejorar su cualificación. El porcentaje de mujeres de Ciudad Real que solicitan formación supera el 55% del total de solicitudes en los últimos años. Aunque el porcentaje de mujeres que finalmente

¹⁰ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón municipal. 1 de enero de 2019

¹¹ Fuente: Consejería de economía, empresas y empleo. Infografías datos Convocatoria 2018 (ejecutada en 2019).

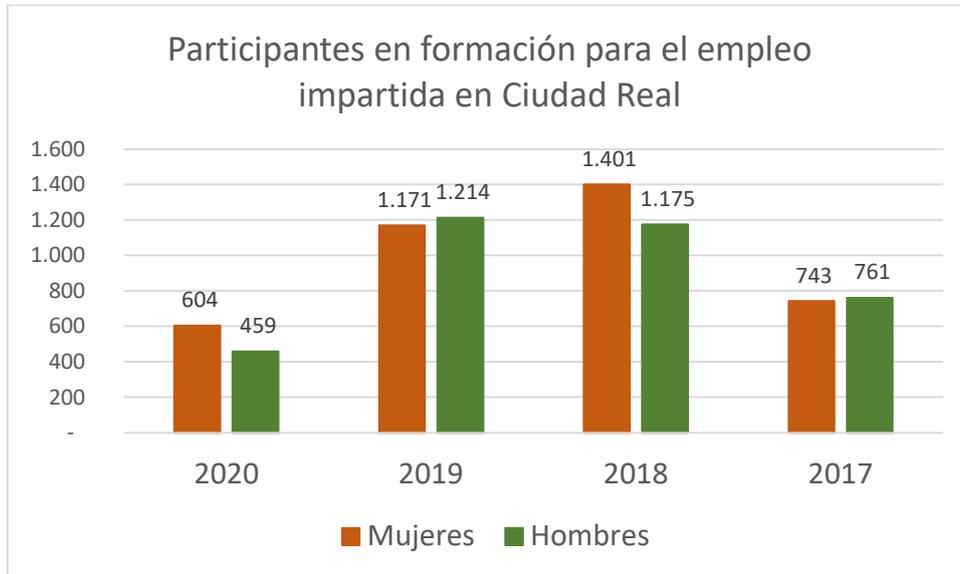
participan en la formación se reduce: en 2020 suponen el 46% de quienes participan en la formación para personas en desempleo y el 41% de quienes participan en formación para personas ocupadas. También ha disminuido la participación de mujeres con discapacidad en ambas modalidades, en mayor medida que la disminución de la participación de mujeres sin discapacidad.¹²



Ciudad Real cuenta con una amplia red de centros de formación para el empleo que atrae a personas de otras localidades. Analizando los datos de personas

¹² Fuente: Servicio de Formación. Dirección Provincial de Ciudad Real. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Fecha de los datos: octubre de 2020.

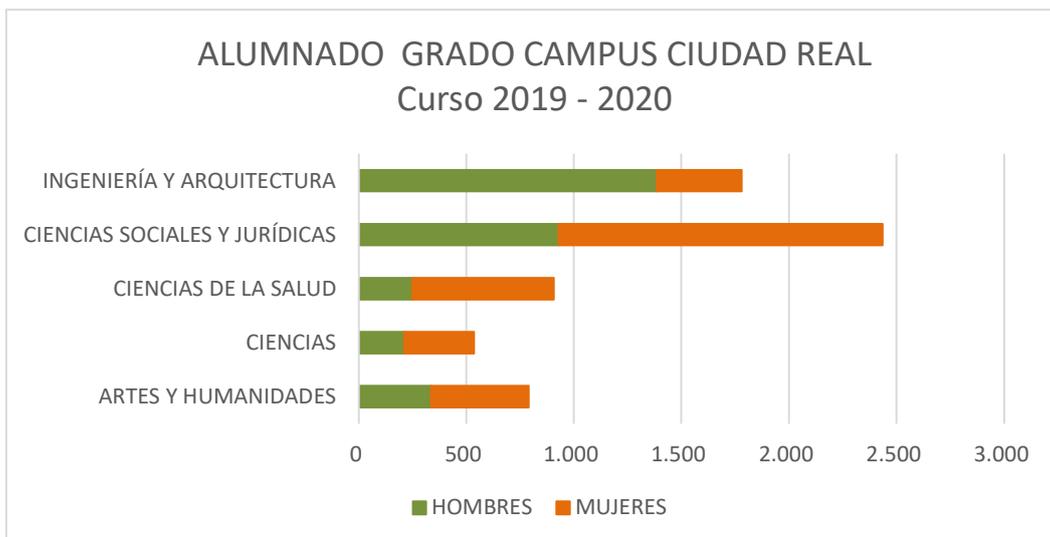
participantes en formación impartida en centros de Ciudad Real (en modalidad presencial y online), el porcentaje de mujeres y hombres está más igualado. En 2019 el 49% de las participantes eran mujeres. En 2020, actualmente las mujeres suponen el 57% del total de las personas participantes en la formación para el empleo.



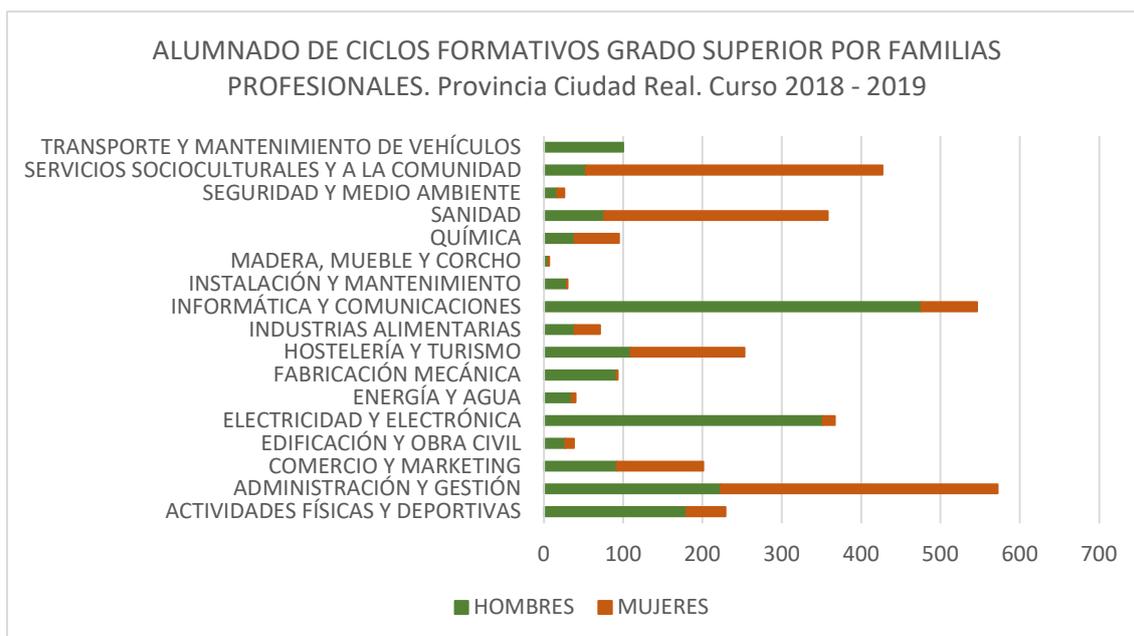
Se aprecia que Ciudad Real atrae a mujeres y a hombres para realizar formación de mejora de la cualificación profesional, tanto en el caso de personas en desempleo como para personas en activo.

No se aprecian, por tanto, diferencias significativas en el nivel de cualificación de hombres y mujeres, incluso el nivel de estudios de las mujeres, en general, es algo mayor al de los hombres.

Lo que sí es evidente es que siguen existiendo familias y ramas profesionales feminizadas y masculinizadas, en la formación profesional, en la formación para el empleo y en los estudios universitarios.



Destaca la masculinización de ingeniería y arquitectura y la feminización de ciencias de la salud. Ingeniería y arquitectura es la rama de enseñanza que cuenta con una mayor tasa de afiliación a la seguridad social entre las personas egresadas.¹³



Entre el alumnado de formación profesional, destaca la masculinización de "Transporte y mantenimiento de vehículos" (ninguna mujer), "Informática y comunicaciones" y "Electricidad y electrónica" y la feminización de "Servicios Socioculturales y a la comunidad" y "Sanidad".

De las 3 familias profesionales con un porcentaje de inserción laboral más elevado, 2 de ellas están masculinizadas: Informática y Comunicaciones y

¹³ Fuente: Inserción laboral de los egresados universitarios. Curso 2013 – 2014 (análisis hasta 2018). Ministerio de Ciencia, innovación y universidades. 2019

Transporte y mantenimiento de vehículos. Comercio y Marketing también cuenta con un alto porcentaje de inserción.¹⁴

Franjas de edad de la población en paro

El mayor número de hombres en desempleo suele estar en la franja de edad entre los 55 y los 59 años, si bien desde marzo de este año, la franja de edad con más hombres en desempleo es la de 25 a 29 años.

El mayor número de mujeres en desempleo suele estar en la franja de edad entre 45 y 49 años y desde abril de este año, entre 50 y 54 años.

Salvando las excepcionales circunstancias del 2020, los datos apuntan a que las mujeres empiezan a tener dificultades para encontrar un empleo a partir de los 45 años, mientras que para los hombres esta edad está en los 55 años.

Empleo del tiempo

Según el estudio de usos del tiempo realizado en Ciudad Real en 2019, las mujeres dedican a las tareas de trabajo doméstico, mantenimiento del hogar y cuidado de la familia casi 6 horas diarias (5 horas y 57 minutos). Los hombres casi 3 (2 horas y 53 minutos).

El estudio indica que *mujeres y hombres están presentes en un gran número de actividades en su día a día. Unas y otros participan en todas las actividades.*

Pero existen diferencias en cómo se aborda esta presencia

- *La estrategia que siguen las mujeres para "llegar" a todo es "arañar" minutos y simultanear tareas (por ejemplo, práctica de deporte en el hogar).*
- *No se sacrifica la cantidad de cosas a hacer, se disminuye el tiempo "propio" y de desarrollo personal (descanso, participación social, empleo).*
- *La estrategia de los hombres respecto al hogar y la familia parece seguir siendo la de "ayudar": dedican menos tiempo entre semana y más en fin de semana, y tienen mucha menos presencia en la organización: de cada 4 hogares, 3 son organizados por mujeres y 1 por hombres.*

Estos datos corroboran la responsabilidad y el papel preponderante de la mujer en el ámbito doméstico y de cuidado, tenga o no un trabajo remunerado, y las consecuencias que esto conlleva en el acceso y permanencia en el empleo, carrera profesional etc. Situación que no ha evolucionado en la medida de lo esperado. No se ha conseguido una corresponsabilidad plena y auténtica. Se puede señalar

¹⁴ Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Estadística de inserción de los graduados en formación profesional. Inserción en el primer y segundo año desde la graduación del curso 2015 – 2016.

una mayor asunción de tareas, pero no de responsabilidades por parte de los hombres.

Como conclusión

La brecha entre mujeres y hombres en desempleo ha aumentado en los últimos años, aun descendiendo el número total de personas en desempleo. El desempleo femenino supone el 60% del paro registrado. Ni el porcentaje de población femenina en edad de trabajar, ni los niveles de estudios ni los niveles de cualificación en general justifican este aumento.

Se aprecia relación con factores asociados a los roles de género como la elección profesional en familias profesionales feminizadas cuyos porcentajes de inserción no están entre los más altos, o la mayor responsabilidad y dedicación de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidado. A juzgar por la edad de las personas en desempleo, la edad juega en contra de las mujeres que encuentran más dificultades para conseguir empleo a partir de los 45 años, 10 años antes que los hombres.

3.3. CONTRATOS DE TRABAJO

32

Número de contratos

De enero a septiembre de 2020 se firmaron en Ciudad Real 17559 contratos¹⁵, (5846 contratos menos que en mismo período del año anterior). Esta disminución, provocada por la situación sanitaria, ha afectado algo más a mujeres que a hombres, pues el porcentaje de contratos firmados con mujeres (49%) ha disminuido 2 puntos con respecto al mismo período del año anterior (51%). Si, además, tenemos en cuenta que hay un mayor porcentaje de mujeres que hombres en edad de trabajar (52% frente a 48%), esta disminución se hace aún más acusada.

En 2019, el 51% de los contratos se firmó con mujeres y el 49% con hombres. En este aspecto hay mucha más igualdad en el municipio que en la provincia y en la región, donde los contratos firmados con mujeres representan el 38.44% y el 41.07% respectivamente. No obstante, la firma de un mayor número de contratos, no implica necesariamente una mejor posición en el mercado laboral. Muestra de ello, por ejemplo, es la temporalidad, que afecta a más del 92% de los contratos, tanto para hombres como para mujeres.

¹⁵ Fuente: Instituto de estadística de Castilla – La Mancha.

Temporalidad

Del total de contratos firmados en Ciudad Real en 2019, el 92.5% fueron temporales. En este aspecto Ciudad Real arroja datos muy similares a los datos regionales (donde el 92.19% de los contratos fueron temporales) y mejores que los provinciales (donde el 94.3% de los contratos fueron temporales).

Respecto a la estabilidad, es prácticamente idéntica entre hombres y mujeres: en 2019 el 49.25% de los contratos indefinidos eran firmados con mujeres. De enero a junio de 2020 ese porcentaje se invierte: los contratos indefinidos firmados con mujeres suponen el 51% del total de contratos indefinidos.

Sectores económicos

En cuanto a los sectores económicos, el sector en el que más contratos se realiza es el sector servicios (72.85% del total). Para las mujeres, la contratación del sector servicios supone el 89% del total de contratos firmados con mujeres. En el caso de los hombres, este porcentaje baja al 57%. Existe, por tanto, mayor diversificación sectorial en la contratación de hombres.



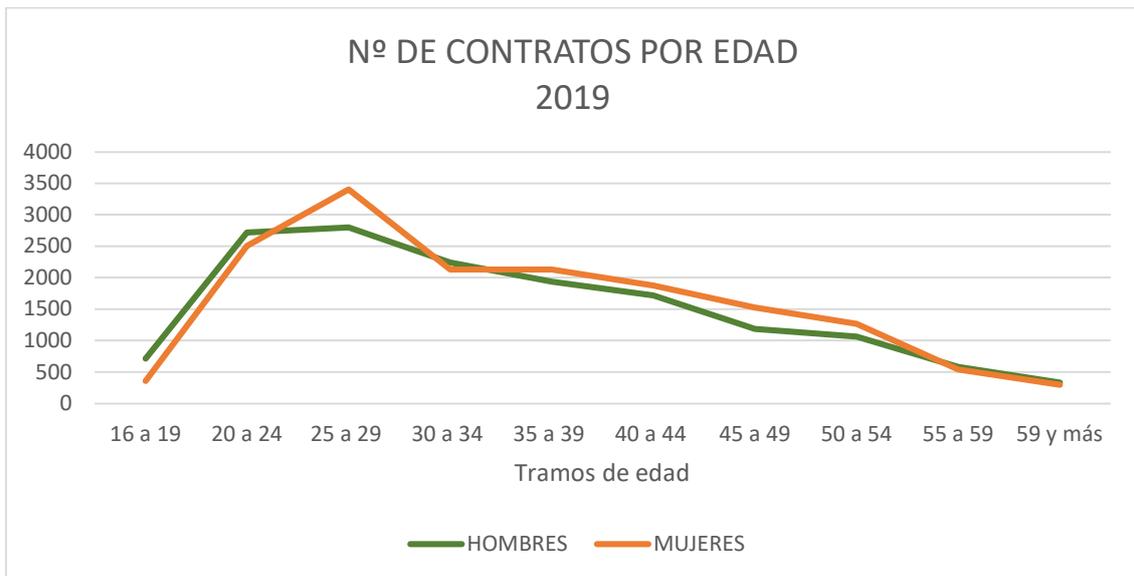
La actividad "servicio de comidas y bebidas" es la que aglutina un mayor número de contratos, tanto en hombres como en mujeres.

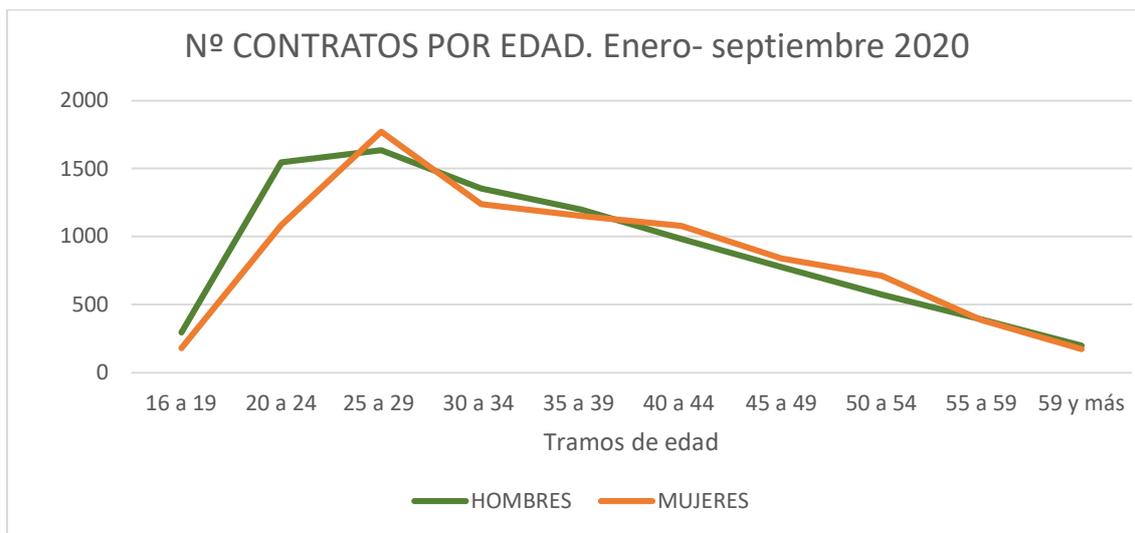
La actividad de construcción y la fabricación de bebidas son fuentes importantes de contratos para los hombres mientras que el comercio al por menor lo es para las mujeres.

CONTRATOS MUNICIPIO DE CIUDAD REAL. Enero a junio de 2020			
ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR NÚMERO DE CONTRATOS			
MUJERES		HOMBRES	
Actividad económica	Nº de contratos	Actividad económica	Nº de contratos
1º Servicios de comidas y bebidas	705	1º Servicios de comidas y bebidas	656
2º Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	572	2º Fabricación de bebidas	620
3º Servicios a edificios y actividades de jardinería	456	3º Construcción de edificios	479
4º Actividades de servicios sociales sin alojamiento	394	4º Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	499
5º Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	359	5º Actividades de construcción especializada	367
6º Fabricación de bebidas	359	6º Actividades postales y de correos	299

Franja de edad en la contratación

El mayor número de contratos se da en el tramo de edad entre 25 y 29 años, tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, existen diferencias: entre los hombres, este tramo de edad representa el 18% del total de los contratos firmados con hombres, mientras que, entre las mujeres, representa el 21%.





En las edades más tempranas, hay un menor número de contratos a mujeres. La mayor diferencia se da entre 20 y 24 años. Este hecho coincide con una mayor presencia de la mujer en el ámbito educativo (por ejemplo, en la Universidad de Castilla – La Mancha, en el curso 2018 – 2019 las estudiantes de grado suponían el 56,5% del total del alumnado). Además, en este tramo de edad hay un menor número de mujeres en edad de trabajar.

Hay un pico importante en número de contratos en la franja de edad entre 25 y 29 años y una **caída significativa en los contratos firmados con mujeres en el tramo de edad entre 30 y 34 años. Esta edad coincide con la edad media a la que las mujeres tienen su primer hijo en Ciudad Real (32.41 años en 2018 que es el último dato publicado, y superior al dato nacional y provincial).**

La caída de la contratación en el tramo de edad entre 30 y 34 se da también entre los hombres, pero de una forma menos acusada.

La edad de la maternidad no ha parado de aumentar en los últimos años: en 2009 no llegaba a los 30 años.

Teniendo en cuenta todos estos datos, es posible relacionar la caída en la contratación de las mujeres con el momento de la maternidad.

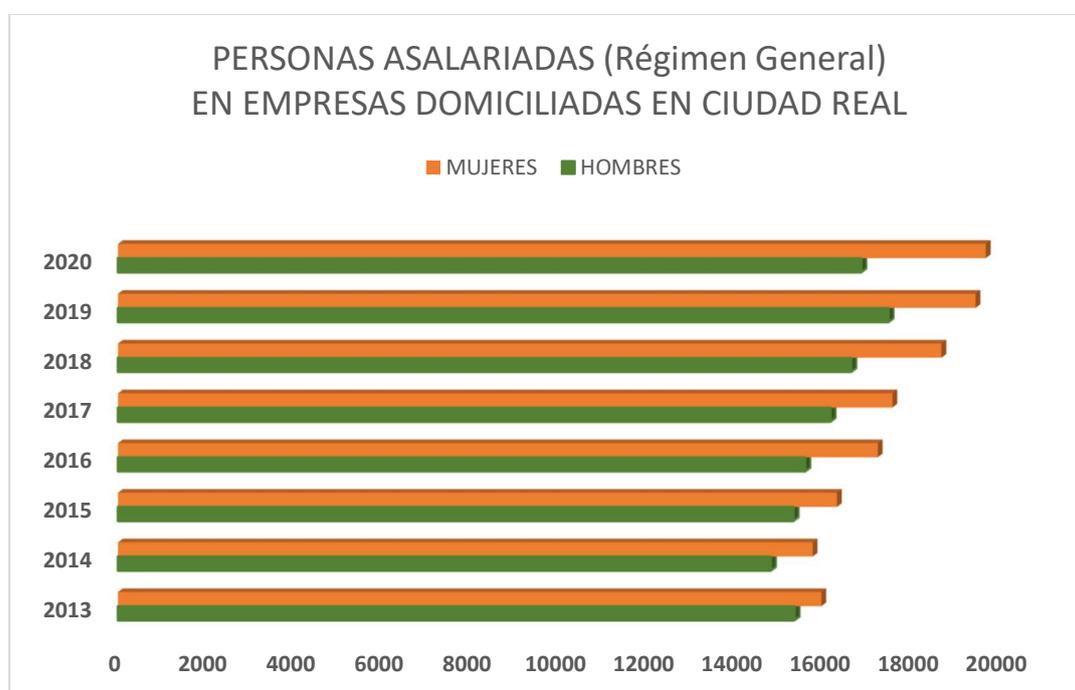
Esta situación, de nuevo denota la poca evolución en corresponsabilidad, en este caso del lado de las empresas.

3.4. PERSONAS EN ALTA

Régimen general

Las empresas domiciliadas en Ciudad Real cuentan con más mujeres que hombres entre sus plantillas.

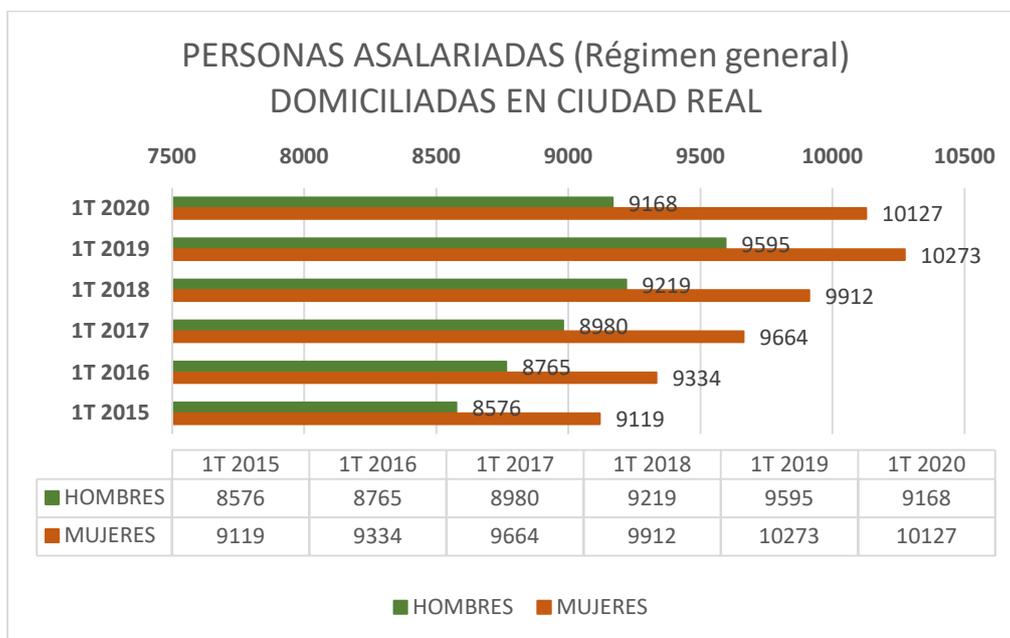
Más de la mitad de las personas asalariadas en las empresas domiciliadas en Ciudad Real son mujeres (el 54% en el primer trimestre de 2020). Este dato se da desde hace varios años y va en aumento. Además, es una circunstancia que no sucede en los datos autonómicos y provinciales en su conjunto, pero es típica de las capitales de provincia de nuestra región. Tampoco se da en ninguna de las localidades grandes de la provincia, a excepción de Alcázar de San Juan.¹⁶



PERSONAS ASALARIADAS (Régimen general) EN EMPRESAS DOMICILIADAS EN CIUDAD REAL								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
HOMBRES	15342	14805	15317	15584	16154	16625	17468	16852
MUJERES	15950	15754	16303	17227	17558	18668	19440	19672
TOTAL	33305	32573	33635	34827	35729	37311	38927	38544

¹⁶ Fuente: Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha. Datos del primer trimestre de cada año.

También hay más mujeres que hombres en las personas asalariadas domiciliadas en Ciudad Real: representan el 52% del total de personas asalariadas domiciliadas en Ciudad Real, si bien este porcentaje se corresponde con el porcentaje que representan las mujeres en edad de trabajar respecto al total de población en edad de trabajar.



Estos datos nos indican que **Ciudad Real atrae trabajadores y, sobre todo, trabajadoras de otras localidades**. Ciudad Real ofrece oportunidades de empleo para las mujeres en comparación con otras localidades del entorno.

A estos datos hay que sumarle una cifra que oscila alrededor de 1000 personas en el **sistema especial de empleadas/os de hogar**. Según los datos provinciales de afiliación media, en este régimen el porcentaje de mujeres supera el 97%.¹⁷

Trabajo autónomo

Las personas afiliadas al régimen de autónomos en el municipio superan ligeramente la cifra de 4000. En este régimen, la presencia de mujeres, según los datos provinciales de afiliación media, ronda el 33%.¹⁸

En España, las mujeres autónomas suponen el 35.9% del colectivo de trabajo autónomo. En Castilla – La Mancha representan el 31.18%, uno de los porcentajes

¹⁷ Fuente: BBDD ESTADÍSTICAS TGSS y Datos por municipios. Trabajadores en alta Seguridad Social.

¹⁸ Fuente: BBDD ESTADÍSTICAS TGSS y Datos por municipios. Trabajadores en alta Seguridad Social.

más bajos de España junto con Melilla.¹⁹ Todo ello a pesar de haber experimentado un crecimiento importante en la última década. En la provincia de Ciudad Real, el porcentaje oscila entre el 30.6% y el 30.9% en los últimos 12 meses.²⁰

Según el informe elaborado por ATA, *en la última década el crecimiento de autónomos en España es femenino. Las mujeres autónomas crecen un 11% y los varones descienden un 0,3%*. Si bien esta situación no es igual en todas las regiones, en Castilla – La Mancha, el crecimiento del número de mujeres autónomas en la última década ha sido del 12% frente a una caída del 5.7% de los varones.

Desde diciembre de 2018 a diciembre de 2019, el número de mujeres autónomas en Castilla – La Mancha creció un 1.3%, mientras que el número de hombres autónomos descendió un 0.6%.

En los últimos 12 meses, desde junio de 2019, los autónomos han descendido en la provincia un 1.67%, mientras que las autónomas han descendido un 1.02%, cifras algo peores que en la región.

En Ciudad Real, el número de trabajadores/as en este régimen, en junio de 2020 es de 4069 personas.

TRABAJADORES/AS RÉGIMEN AUTÓNOMOS, PERSONAS FÍSICAS, EN LA SEGURIDAD SOCIAL		TOTAL	VARONES	MUJERES	% de MUJERES
Datos provinciales y regionales					
31/03/2019	Ciudad Real	23379	16185	7194	30,77%
31/03/2019	CASTILLA LA MANCHA	91973	63755	28218	30,68%
30/06/2019	Ciudad Real	23642	16369	7273	30,76%
30/06/2019	CASTILLA LA MANCHA	93042	64428	28164	30,27%
30/09/2019	Ciudad Real	23354	16196	7158	30,65%
30/09/2019	CASTILLA LA MANCHA	91733	63658	28075	30,61%
31/12/2019	Ciudad Real	23407	16157	7250	30,97%
31/12/2019	CASTILLA LA MANCHA	92288	63742	28546	30,93%
31/03/2020	Ciudad Real	23139	15988	7151	30,90%
31/03/2020	CASTILLA LA MANCHA	91369	63108	28261	30,93%
30/06/2020	Ciudad Real	23294	16095	7199	30,90%
30/06/2020	CASTILLA LA MANCHA	92188	63775	28413	30,82%

¹⁹ Fuente: Informe Mujer Autónoma 2019. Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos

²⁰ Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos de junio de 2019 a junio de 2020.

El emprendimiento femenino también atraviesa un buen momento a juzgar por los datos resultantes del programa PAEM de la Cámara de Comercio de Ciudad Real. PAEM es el Programa de apoyo empresarial a las mujeres. *Este Programa lleva desarrollándose en la Cámara de Ciudad Real desde el año 2000 y a lo largo de 2018 atendió a 319 mujeres emprendedoras y tramitó la creación de 129 empresas.*²¹

Personal al servicio de las administraciones²²

En la provincia de Ciudad Real hay 31459 personas al servicio de las diferentes administraciones públicas. Las mujeres suponen en 57.5% de ese personal. Este porcentaje es prácticamente idéntico al del ámbito regional.

Por administraciones, las mujeres son mayoría en la administración autonómica y los hombres en la administración estatal. La administración local y las Universidades están más igualadas, aunque con mayor presencia masculina.

	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL		ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA		ADMINISTRACIÓN LOCAL		UNIVERSIDAD		TOTAL		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
PROVINCIA CIUDAD REAL	2854	1009	5754	12216	4008	4.231	741	646	13357	18102	31459
	74%	26%	32%	68%	49%	51%	53%	47%	42%	58%	
CASTILLA -LA MANCHA	12194	4907	22679	47149	14668	16478	1902	1647	51443	70181	121624
	71%	29%	32%	68%	47%	53%	54%	46%	42%	58%	

39

En el municipio, y según los datos reflejados en el informe *Radiografía del impacto de género en Ciudad Real*,²³ la presencia de la mujer en las diferentes administraciones es significativa: en la Diputación Provincial de Ciudad Real es ligeramente superior (52%), en el Hospital General Universitario de Ciudad Real supera el 70%.

En el ámbito de la Universidad, el personal de administración y servicios está equilibrado entre mujeres y hombres, sin embargo, entre el personal docente e investigador, los hombres representan más del 63%.

²¹ Memoria de Actividades 2018. Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Ciudad Real.

²² Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Datos enero 2020.

²³ Los datos aportados en este informe se refieren al último trimestre de 2018 y primer trimestre de 2019.

En la subdelegación de gobierno y entre el personal al servicio de los distintos ministerios de la administración general del estado, existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

En el Ayuntamiento de Ciudad Real, la presencia de hombres en la plantilla supera el 65%.

Y, por último, tal y como se refleja en el cuadro anterior, la administración autonómica es la que emplea a un mayor número de personas y en la que el porcentaje de mujeres es más elevado.

El mercado de trabajo de Ciudad Real cuenta con una presencia de la mujer muy importante, atrayendo incluso a trabajadoras de otros municipios. El número de mujeres en el régimen general supera con creces al número de hombres en el municipio.

No obstante, se observan ciertas debilidades: la edad de la maternidad sigue influyendo en la contratación, la presencia de la mujer en el empleo es más sensible a los vaivenes del mercado de trabajo, ya que la recuperación económica es más favorable para los hombres en relación con el empleo, y la última caída del empleo debido a la situación sanitaria ha afectado más a las mujeres.

Analizando las ocupaciones más contratadas, la presencia de la mujer es mayoritaria en el régimen de empleados/as hogar, trabajos relacionados con el cuidado, la sanidad, la enseñanza y también la venta (dependientas) y la hostelería (camareras).

La presencia de la mujer en la administración es superior a la presencia de los hombres en términos generales, aunque existen diferencias según la administración y la ocupación desempeñada. El sistema de acceso y la estabilidad son cuestiones que hacen muy atractivo este tipo de empleo. En la localidad es muy importante la presencia de empleados y empleadas del sector público en el mercado laboral.

El trabajo autónomo ha experimentado un importante incremento para las mujeres en los últimos años, aunque no hay una representación equilibrada porque el porcentaje de autónomas presencia ronda el tercio del total de personas autónomas.

Tejido empresarial

El número de empresas en el municipio de Ciudad Real es 5283, 285 más que en 2014.²⁴

Por sectores, predominan los servicios, con el 55% de las empresas, seguidos del comercio, transporte y hostelería con el 33%, el 9% de las empresas están en el sector de la construcción y, por último, el sector industrial cuenta con el 3% de las empresas.

Desde la publicación, en marzo de 2019 del Real Decreto 6/2019 de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas con más de 50 personas en plantilla quedan obligadas a la elaboración de un Plan de Igualdad. Se ha establecido un plazo escalonado de cumplimiento de esta obligación, de manera que las empresas obligadas de menor tamaño, entre 50 y 100 personas en plantilla, deberán contar con este plan a partir del 7 de marzo de 2022.

Sin duda este será un paso importante para la implantación de medidas de igualdad en las empresas y un avance hacia la consecución de la igualdad real. Sin embargo, el número de empresas que alcanzan este tamaño es muy reducido. En la provincia de Ciudad Real, y según datos de 2019, solo el 0.5% de las empresas superaban las 50 personas en plantilla.²⁵ A nivel nacional este porcentaje es del 0.87%.²⁶

En Ciudad Real, el Ayuntamiento otorga el distintivo municipal de calidad en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación y responsabilidad social empresarial. Este distintivo viene otorgándose desde 2015.

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, creó el "Distintivo de Excelencia" en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial. Actualmente 12 empresas de Castilla – La Mancha cuentan con este distintivo, una de ellas del municipio de Ciudad Real.

En el informe sobre conciliación realizado entre empresas de Ciudad Real en el año 2018 por el Ayuntamiento de Ciudad Real, más del 70% de las empresas encuestadas indicaban que tenían medidas de igualdad y conciliación. Sin embargo, un 54,2 % de las empresas indicaban que, tras implantar medidas de conciliación en la empresa, no está claro que hayan supuesto alguna mejoría en las mismas. Un 14.6% indicaban que no había supuesto ninguna mejoría y un 31.3% indicaban que sí.

²⁴ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Empresas por municipio y actividad principal.

²⁵ Fuente: Instituto Nacional de Estadística

²⁶ Cifras Pyme. Enero 2020. Ministerio de Industria, Comercio y turismo

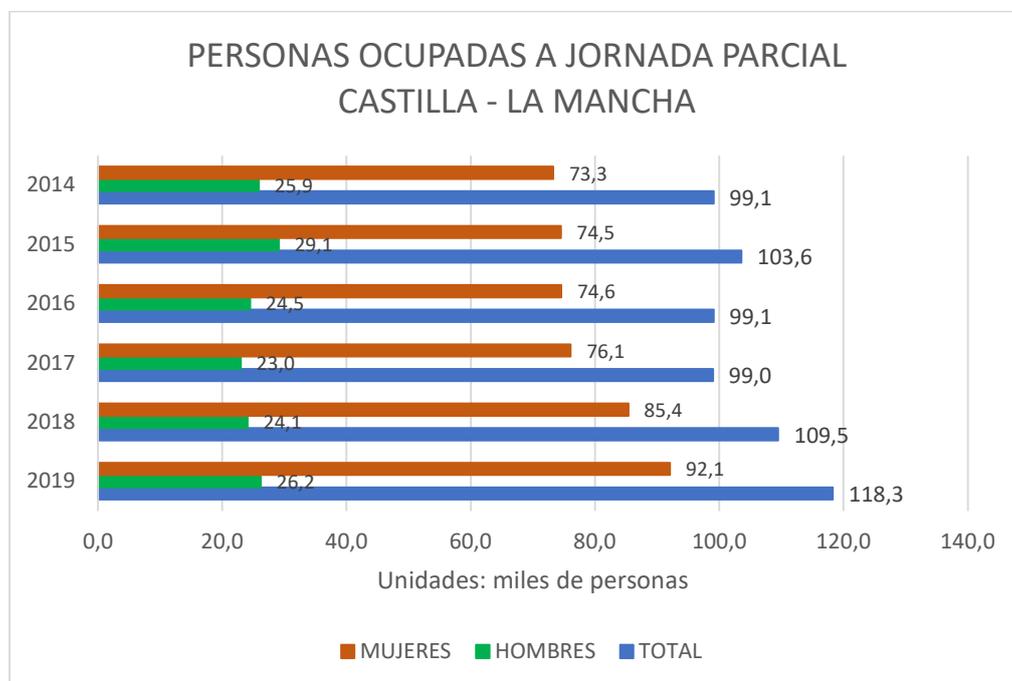
En la encuesta realizada a la población, se considera que el ámbito de decisión empresarial está entre los ámbitos en los que más desigualdades se dan. Opinan así el 54.6% de las mujeres y el 36.7% de los hombres.

3.5. CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN

Según los datos aportados por el estudio de usos del tiempo realizado por el Ayuntamiento de Ciudad Real en 2019, la media del tiempo empleado por los hombres en el trabajo remunerado superaba ligeramente las 8 horas diarias mientras que en el caso de las mujeres rozaba las 7 horas, lo que sugiere una mayor incidencia de las jornadas parciales entre las mujeres.

El empleo a tiempo parcial, en número de personas ocupadas, supone el 14.3% del total de personas ocupadas en 2019 en Castilla – La Mancha. Este dato ha aumentado ligeramente desde 2014 donde este porcentaje era del 13.9%.²⁷

Pero existen diferencias significativas entre mujeres y hombres. En primer lugar, **el 78% de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres**, y, en segundo lugar, **el número de hombres con jornadas parciales desde 2014 se ha incrementado en un 1.16%. En el caso de las mujeres, este el incremento ha sido del 25,65%.**



Según Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat, en España el principal motivo por el que se trabaja a jornada parcial es "no haber podido

²⁷ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa.

encontrar trabajo de jornada completa”, tanto para hombres como para mujeres. El motivo de tener jornada parcial en el que existen datos más dispares entre mujeres y hombres es “cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores”, ya que es el motivo para tener jornada parcial para el 14% de las mujeres y para el 3.9% de los hombres.

Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. España. 2019 Unidades: Porcentaje.	De 15 a 64 años	
	HOMBRES	MUJERES
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	59,6	52,6
Enfermedad o incapacidad propia	2,3	1,3
Otras obligaciones familiares o personales	2,7	7,1
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	3,9	14,0
Seguir cursos de enseñanza o formación	13,6	6,5
Otras razones	17,9	18,5

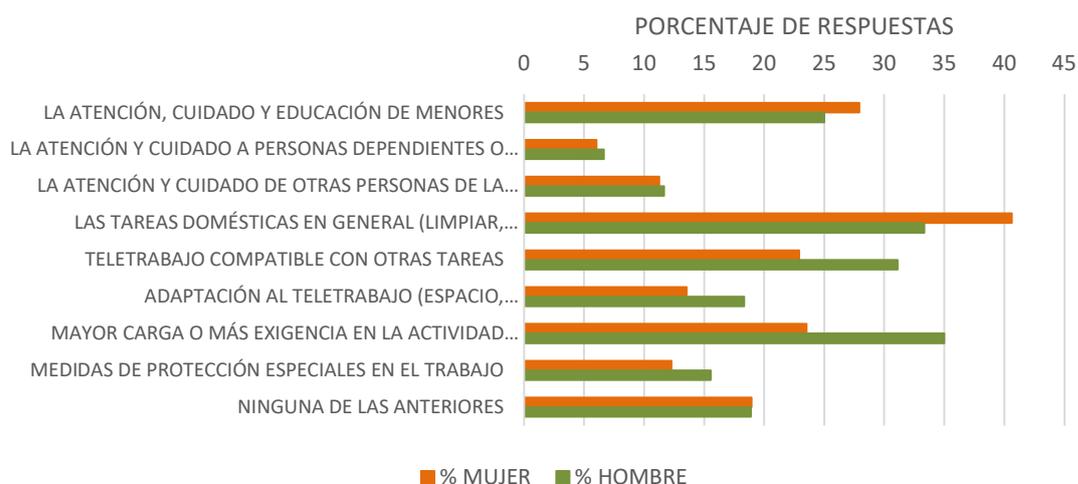
En la provincia de Ciudad Real, en 2019, el 93.72% de las personas que se acogen a excedencias por cuidado de menor y el 86.81% de las personas que se acogen a excedencias por cuidado de familiares son mujeres. Este dato es similar, aunque algo superior al de Castilla – La Mancha.

Las condiciones de trabajo se han visto modificadas por la situación sanitaria derivada de la COVID 19. El porcentaje de personas que ha desarrollado su trabajo en el domicilio de forma habitual ha pasado del 4.5% a más del 12% en Castilla – La Mancha. Este incremento ha sido más acusado entre las mujeres (que han pasado del 4,4% al 15,8%), que entre los hombres (que han pasado del 4.5% al 9.5%).²⁸

Entre las situaciones que han supuesto un esfuerzo mayor que antes del confinamiento, los hombres han indicado, en primer lugar, la mayor carga de trabajo o la mayor exigencia en la actividad laboral, mientras que las mujeres han indicado en primer lugar, las tareas domésticas.

²⁸ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Condiciones de trabajo.

¿Cuál de estas situaciones le han supuesto un esfuerzo mayor que antes del confinamiento?



Se puede afirmar que la actividad laboral y profesional de la mujer está relacionada y condicionada con la maternidad y otras cuestiones domésticas y de cuidado en mayor medida que para el varón. Este hecho tiene numerosas consecuencias para la mujer, tales como la variabilidad de su independencia económica (presente y futura), el uso y disposición de su tiempo personal que incide en su desarrollo, salud..., así como en otras cuestiones de orden social, como el aumento paulatino de la edad de la maternidad y el descenso de la misma (incluso llegando al crecimiento vegetativo negativo en 2018). Y estas circunstancias no solo no han cambiado, sino que, en ocasiones, han empeorado desde el último análisis realizado (mayor porcentaje de mujeres en desempleo, crecimiento del número de mujeres a jornada parcial...).

Hay más mujeres que hombres de Ciudad Real que buscan empleo, como también hay más mujeres que hombres que trabajan en el municipio, quedando patente que Ciudad Real atrae a trabajadoras de otras localidades, lo que supone que existe margen para incrementar el empleo femenino de las mujeres de la localidad. Pero no solo hay que poner el acento en los aspectos cuantitativos, sino también los cualitativos, donde aparecen las mayores diferencias: más cantidad de jornadas parciales, menor diversificación profesional... todo ello a pesar de niveles de formación y cualificación iguales e incluso superiores a los de los hombres de la localidad. No en vano, el ámbito laboral se considera como el segundo en el que existen más desigualdades, solo por detrás del reparto de tareas domésticas y de cuidado.

Se hace imprescindible, por tanto, seguir desplegando políticas y medidas que favorezcan cambios significativos en la posición y situación de la mujer respecto al empleo.

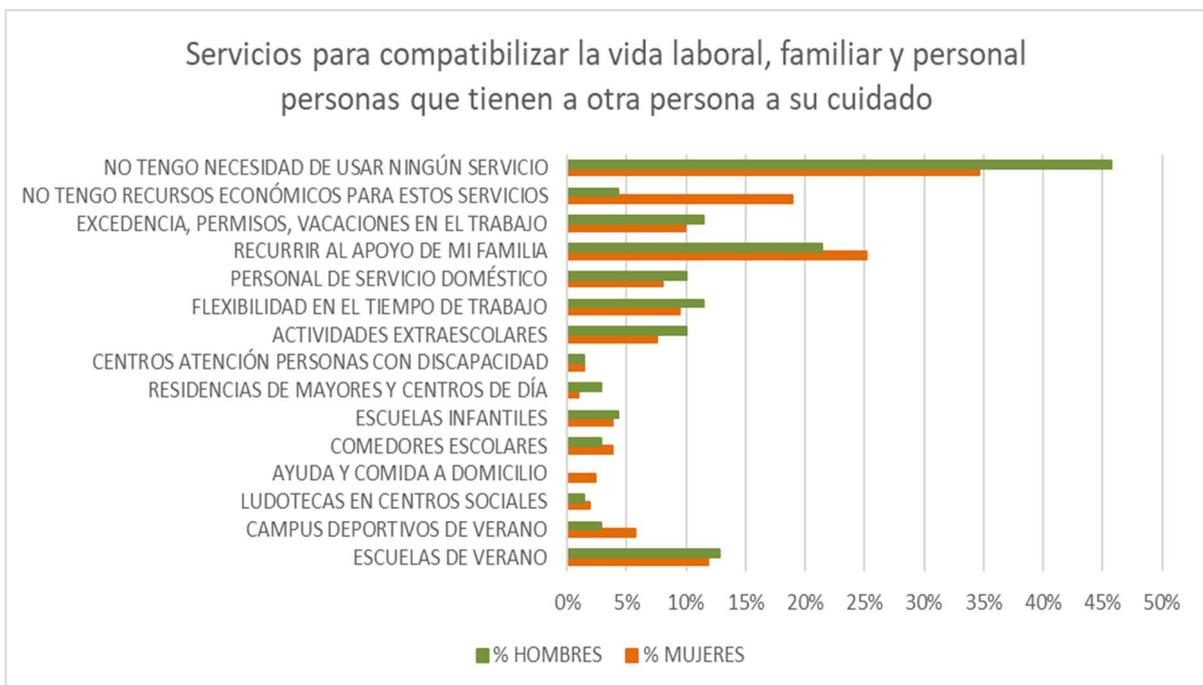
Dada la importancia que han demostrado tener las tareas de sostenimiento de la vida y su incidencia en la situación de las mujeres, tanto en el empleo de su tiempo, como en su incidencia en la actividad laboral, se obtuvo información en la encuesta sobre los recursos de conciliación más empleados en el municipio.

El 44% de las mujeres encuestadas y el 39% de los hombres encuestados afirmaban ser responsables del cuidado de una persona. En el 64% de los casos eran responsables de un menor o menores de 12 años, seguidos de menor o menores de 13 a 18 años y personas mayores.

El 45% de los hombres y el 34% de las mujeres que tienen la responsabilidad de cuidado de una persona afirman no tener necesidad de usar recursos de conciliación. Entre quienes usan recursos el **más empleado es el apoyo familiar, que es más usado por las mujeres que por los hombres**. Acuden a este apoyo, el 25% de las mujeres y el 21% de los hombres. En general, se usan varios servicios o recursos.

Preocupa especialmente que **el 19% de las mujeres que tienen a una persona o más bajo su responsabilidad, afirman no tener recursos económicos para un servicio de conciliación**. En el caso de los hombres este porcentaje es mucho menor, el 4.3%.

En el caso de **los hombres, recurren más al personal del servicio doméstico** y a otros servicios como actividades extraescolares, escuelas de verano, y flexibilidad en el trabajo o vacaciones y excedencias.



Las personas que no tienen la responsabilidad del cuidado de otra persona, afirman en su mayoría no tener necesidad de usar ningún servicio para compatibilizar la vida laboral, familiar y laboral. Alrededor del 10% recurren al apoyo familiar, y alrededor del 5% a personal de servicio doméstico. El 12% de las mujeres y el 4% de los hombres afirman no tener recursos económicos para estos servicios.

El Ayuntamiento de Ciudad Real ha puesto en marcha actuaciones para facilitar la conciliación, empezando por el establecimiento de la Mesa de Conciliación y continuando con otras cuestiones concretas como ayudas económicas, incremento del número de plazas del servicio de ayuda a domicilio, con una participación en 2019 del 69% de mujeres y elaboración de una guía de recursos, además de los recursos con que cuenta que cumplen una doble o triple función: educativa, deportiva y de conciliación, tales como las escuelas y campus deportivos, escuelas de extensión educativa, de artes plásticas y pintura, lenguas extranjeras, música, danza, escuelas de verano...

En esta materia, también se están realizando campañas de sensibilización dirigidas a la población en general.

Todas estas cuestiones abordan la conciliación y profundizan en corresponsabilidad social, que es el paso cualitativo necesario para la consecución de la igualdad en este ámbito y en el que el Ayuntamiento está demostrando su compromiso. Aunque es necesario seguir realizando ajustes en la materia para cubrir las verdaderas necesidades.

La existencia de una mesa de conciliación en el Ayuntamiento de Ciudad Real es ya un avance cualitativo en la materia que ha de materializarse en la asunción de la corresponsabilidad por parte de todos los agentes de la sociedad, cuestión central en el diseño e implementación de políticas de igualdad.

4. EDUCACIÓN

4.1. NIVEL EDUCATIVO DE LA POBLACIÓN²⁹

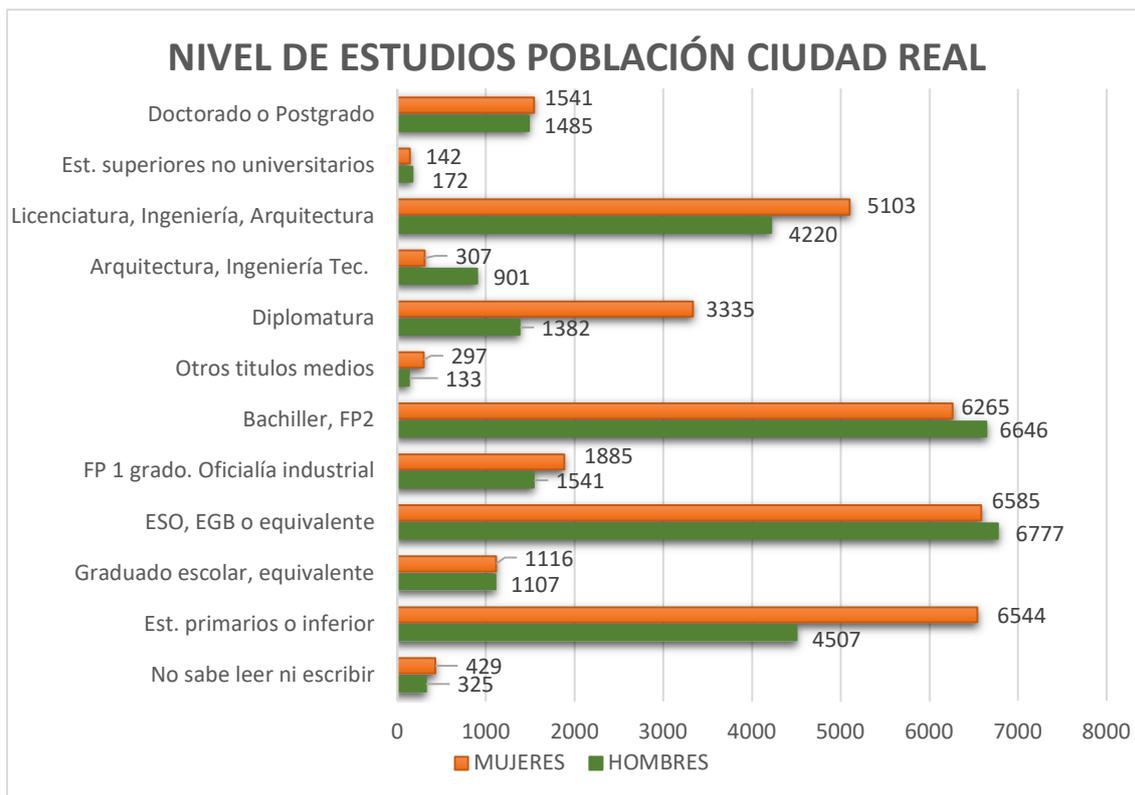
Según los datos facilitados por el Ayuntamiento, el nivel educativo con el que cuenta un mayor número de personas en Ciudad Real es el que incluye “ESO, Bachiller. Elemental, EGB, Graduado Escolar”, Se encuentran en este nivel formativo el 18.73% de los hombres y el 16.43% de las mujeres.

Más del 12% de la población posee una titulación universitaria superior (licenciatura, arquitectura o ingeniería). Poseen esta titulación el 11.7% de los hombres y el 12.7% de las mujeres.

En el más alto nivel educativo, con doctorado o estudios de postgrado, se sitúa el 3.97% de la población, con porcentajes muy similares entre mujeres (3.8% del total de mujeres) y hombres (4.1% del total de hombres).

En el otro extremo, sin ningún nivel de estudios, se encuentra el 6.2% de la población. La diferencia en este caso es algo más acusada: se encuentran en esta situación el 5.28% de los hombres y el 7.01% de las mujeres, si bien el mayor porcentaje de mujeres de mayor edad, podría explicar esta situación.

²⁹ En los datos que aparecen en el gráfico, no está reflejada la población inferior a 18 años (13488 personas, 6974 hombres y 6514 mujeres) ya que para esa población no figura el nivel formativo en los datos facilitados por el Ayuntamiento. Fecha de los datos: marzo de 2020.



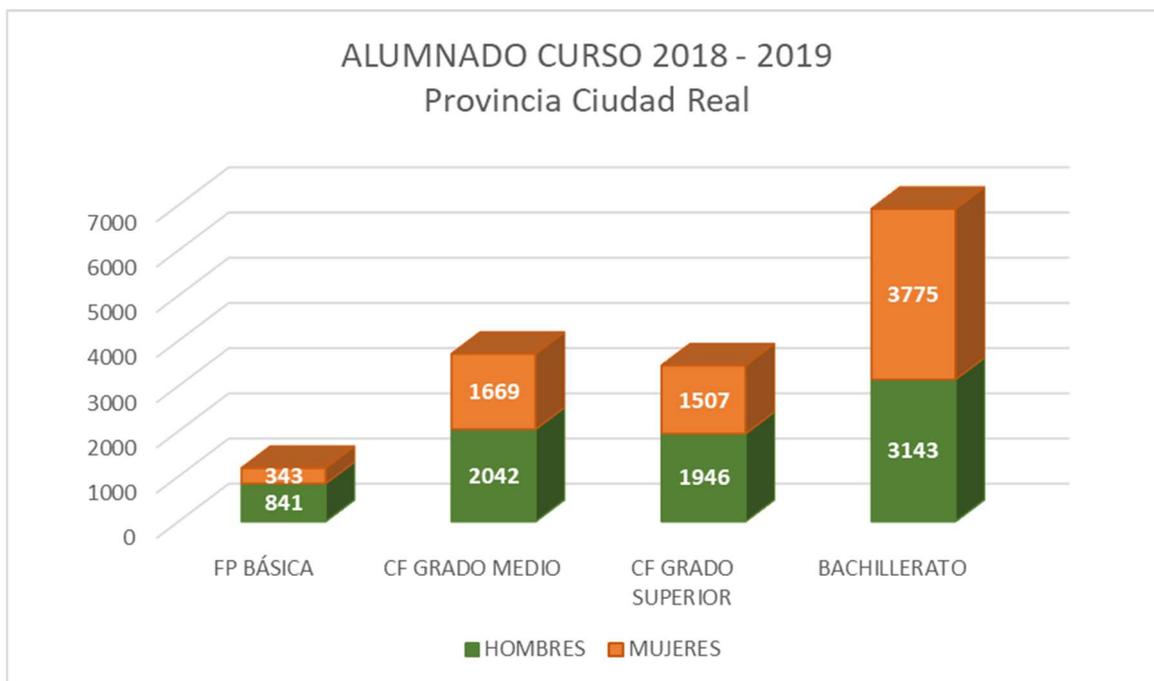
4.2. ENSEÑANZAS NO UNIVERSITARIAS

En el municipio de Ciudad Real, en el curso 2018 – 2019 había 17186 personas matriculadas en régimen general, el 66% en centros públicos.

En las enseñanzas de Bachillerato y Formación Profesional, las mujeres representan el 48% del alumnado mientras que los hombres representan el 52%³⁰. Sin embargo, hay diferencias entre las distintas enseñanzas, ya que las mujeres están más presentes en el bachillerato y los hombres son más en la formación profesional. Este hecho ya se observó en el diagnóstico del Plan anterior.

En el siguiente gráfico se refleja la presencia de mujeres y hombres en el alumnado de la provincia de Ciudad Real en el curso 2018 – 2019.

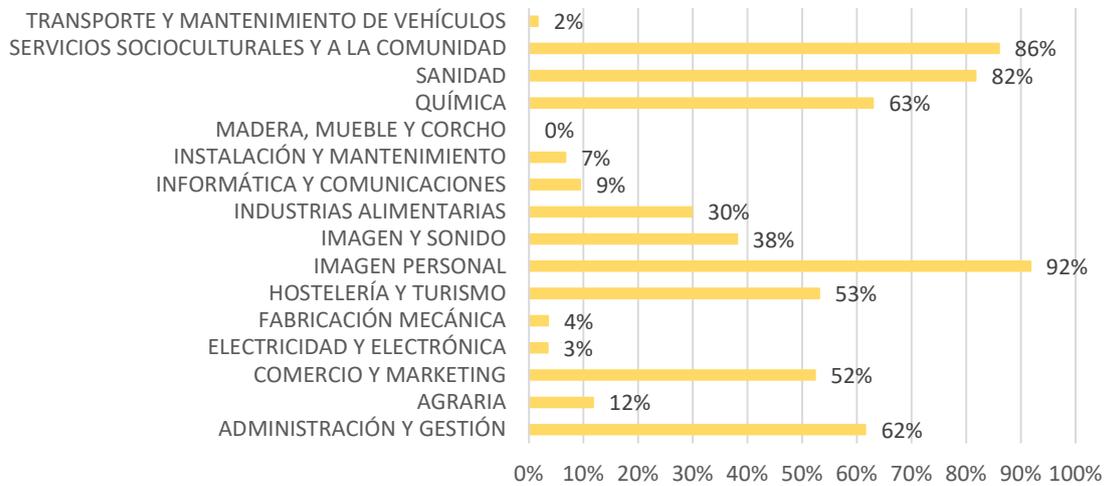
³⁰ Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Curso 2018 – 2019. Provincia de Ciudad Real. Se han excluido de los gráficos, las familias profesionales en las que no hay ninguna persona matriculada en la provincia.



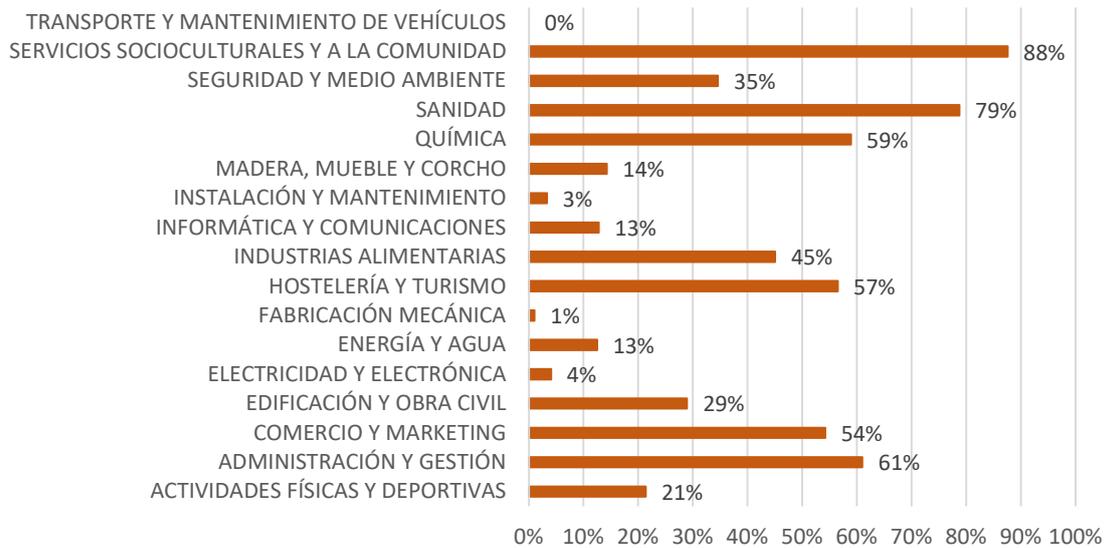
En el aspecto cualitativo también existen diferencias. Atendiendo a las familias profesionales de la formación profesional, las mujeres están más presentes en las familias profesionales de sanidad, servicios socioculturales y a la comunidad, imagen personal y administración y gestión, mientras que los hombres son mayoría en electricidad y electrónica, Informática y comunicaciones, transporte y mantenimiento de vehículos, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento y madera, mueble y corcho.

Las familias profesionales más equilibradas son hostelería y turismo, comercio y marketing e industrias alimentarias.

PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS CICLOS FORMATIVOS DE GRADO
MEDIO POR FAMILIA PROFESIONAL.
Provincia de Ciudad Real. Curso 2018 - 2019



PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS CICLOS FORMATIVOS DE GRADO
SUPERIOR POR FAMILIA PROFESIONAL.
Provincia Ciudad Real. Curso 2018 - 2019



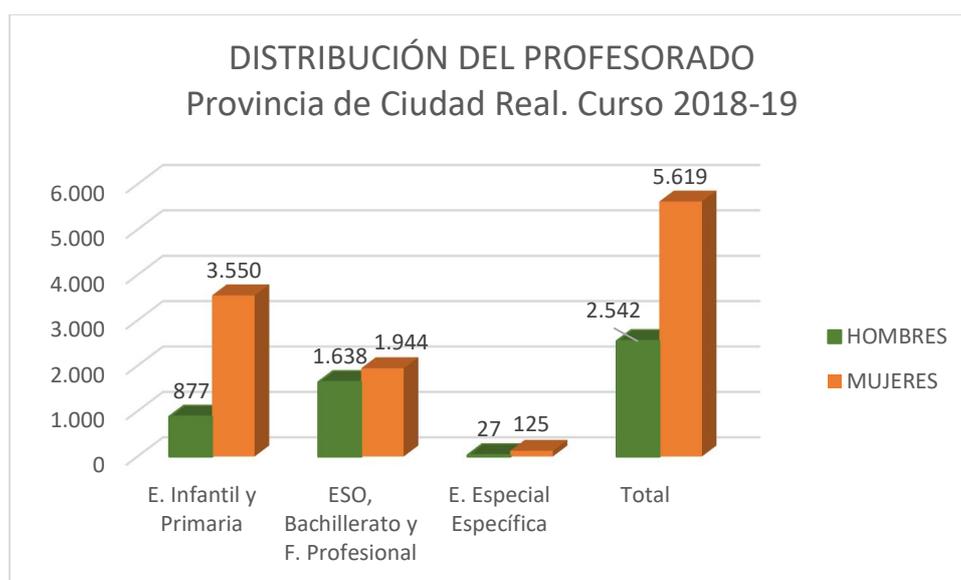
Se puede apreciar por los datos, que continúan existiendo sesgos de género en la elección de la formación profesional.

Las familias masculinizadas tienen unos niveles más altos de inserción laboral. De las 3 familias profesionales con un porcentaje de inserción laboral más elevado, 2 de ellas están masculinizadas: Informática y Comunicaciones y Transporte y

mantenimiento de vehículos. Comercio y Marketing también cuenta con un alto porcentaje de inserción.³¹

4.3. PROFESORADO Y EQUIPOS DIRECTIVOS

En la provincia de Ciudad Real, las mujeres son el 68.9% del profesorado, incluyendo educación infantil y primaria, ESO, bachillerato y formación profesional. Este porcentaje es similar al de Castilla - la Mancha, donde el porcentaje de mujeres es del 70%.



La mayor diferencia está en la educación infantil y primaria donde la presencia de la mujer supera el 80%.

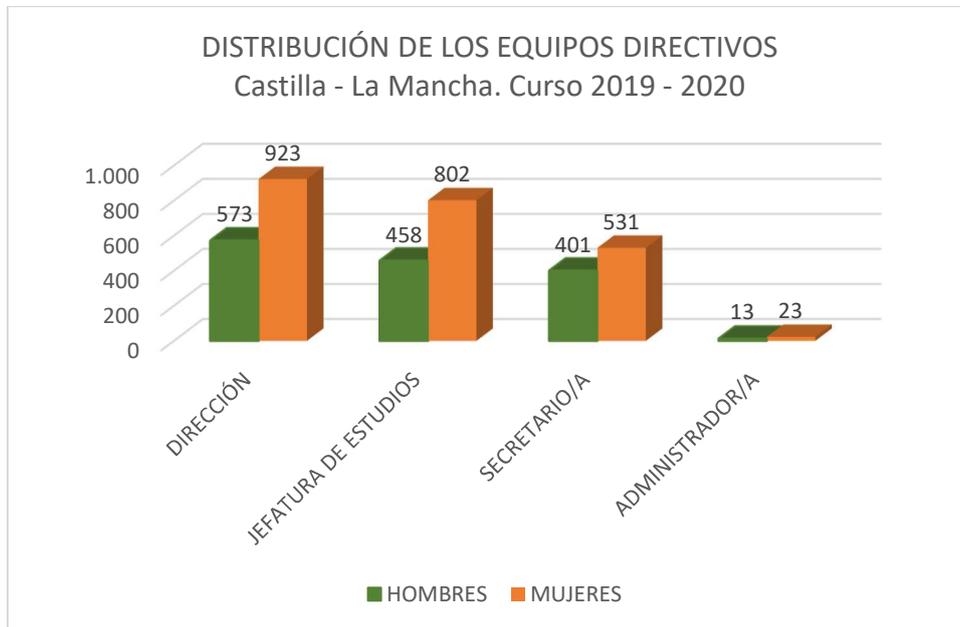
La feminización del trabajo en enseñanza es evidente. Del total de profesorado, el 70% son mujeres. Y esta tendencia no disminuye: atendiendo a la edad del profesorado, se aprecia que, entre las mujeres del sector, el profesorado menor de 30 años supone más del 5% mientras que, entre los hombres, el profesorado de esa edad apenas llega al 3%.



³¹ Fuente: Estadística de inserción de los graduados en formación profesional del Ministerio de Educación y Formación Profesional

La feminización ofrece otros aspectos a destacar, como la mayor presencia de profesoras en familias masculinizadas observada en algunos centros de formación profesional. Esta circunstancia puede favorecer la existencia de referentes femeninos en las familias profesionales con mayor presencia masculina. Cuando hablamos de referentes femeninos, no solo hemos de pensar en profesionales que han llegado a los niveles más altos de su profesión, como si hubiese que ser "extraordinaria" para dedicarse profesionalmente a la ingeniería o la informática. Es necesario "normalizar" la presencia de mujeres en todos los escalafones o niveles de una profesión.

Respecto a los equipos directivos, la distribución entre mujeres y hombres no sigue el mismo porcentaje que entre el profesorado: el porcentaje de mujeres en el profesorado ronda en 70% mientras que en los equipos directivos es del 61%.³²

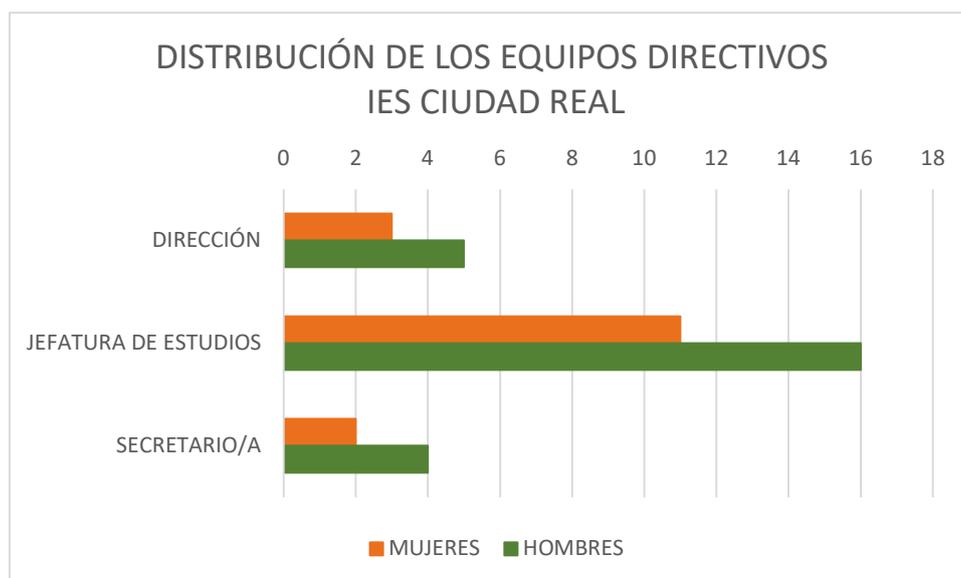


En Institutos de Educación Secundaria de la localidad, la presencia de mujeres y hombres es la siguiente³³.

³² Fuente: Estadística educativa Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha.

El cargo Administrador/a está presente en algunos Centros Privados concertados.

³³ Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los organigramas de los diferentes IES. En los centros privados concertados las denominaciones de los cargos no se corresponden exactamente. Se han englobado en "jefatura de estudios" cargos directivos diferentes al de dirección en términos generales (por ejemplo, coordinador/a general ESO y Bachillerato).



4.4. ACCIONES PARA LA IGUALDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE CIUDAD REAL

En el curso 2017 – 2018 la Consejería de Educación, Cultura y Deportes establece el currículo experimental de la asignatura *educación para la igualdad, la tolerancia y la diversidad*, cuyo pilotaje se implementó voluntariamente en el curso 2017 – 2018 y en el curso 2018 – 2019 en los centros educativos de primaria y secundaria que así lo solicitaron.

En nuestra localidad el único centro que se ha acogido a dicho pilotaje es el IES Atenea, que cuenta, además, entre su oferta formativa, con el Ciclo formativo de grado superior en promoción de igualdad de género. En el curso 2019 – 2020 saldrá la segunda promoción de este ciclo formativo, posibilitando así la existencia en nuestro municipio de personal cualificado en promoción de la igualdad.

Igualmente, en Ciudad Real existen 6 centros, 3 públicos y 3 privados, acreditados para la impartición del certificado de profesionalidad promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, si bien este certificado no se ha impartido en nuestra localidad.

El Consejo escolar municipal cuenta con una figura encargada de fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el curso 2019 – 2020, la Consejería de Educación de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha, realizó una convocatoria para aquellos centros

educativos que quisieran desarrollar un Plan de Igualdad y prevención de la violencia de género. En nuestra localidad son 14 los centros que lo han solicitado³⁴:

CEIP Alcalde José Maestro	CEIP Miguel de Cervantes
CEIP Ángel Andrade	CEIP Pío XII
CEIP Carlos Eraña	CEIP Santo Tomás de Villanueva
CEIP Carlos Vázquez	CEPA Antonio Gala
CEIP Cristóbal Colón	IES Atenea
CEIP Don Quijote	IES Hernán Pérez del Pulgar
CEIP Jorge Manrique	IES Maestro Juan de Ávila

El Ayuntamiento de Ciudad Real tiene una amplia oferta de actividades dirigidas al fomento de la igualdad en los centros educativos que se realiza, directamente a través de su propio personal, o mediante a entidades y asociaciones que realizan proyectos financiados por el Ayuntamiento, principalmente a través de la Concejalía de Igualdad y en colaboración con la Concejalía de Educación. Este tipo de actuaciones formaban parte de las establecidas en el II Plan de Igualdad municipal cuyos objetivos eran *sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa, estableciendo actuaciones específicas para la población infantil, juvenil y adulta, hacer partícipe a la Universidad y a sus estudiantes de las medidas y actuaciones en materia de igualdad de género y por último asegurar la calidad y adecuación de los contenidos de talleres de sensibilización.*

Ciudad Real pertenece a la Red Estatal de Ciudades Educadoras desde 2009.

El ayuntamiento y la Universidad han realizado acciones conjuntas en materia de igualdad, en concreto sobre violencia de género y sobre trata.

La educación debe tener un papel preeminente en las políticas de igualdad. La población de Ciudad Real así lo ha expresado en el cuestionario al situar la educación desde la infancia en el primer lugar entre las medidas más efectivas para eliminar las desigualdades. Por otra parte, al indicar a la infancia y adolescencia como los grupos en los que es más necesario incidir para eliminar las desigualdades, es obvio que se cuenta con el ámbito educativo para realizar esta labor.

Pero no solo se ha de incidir estrictamente en el ámbito educativo. El concepto de educación que se propone es la que se recibe por todos los agentes

³⁴ Fuente: Resolución de 07/11/2019, de la Viceconsejería de Educación, por la que se publica el listado de centros docentes admitidos para el desarrollo del Plan de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género en centros educativos no universitarios de titularidad pública durante el curso académico 2019/20.

socializadores, tales como la familia, la escuela, el entorno social, los medios de comunicación...

Por ello es importante **introducir medidas de sensibilización y formación en otros ámbitos dirigidos especialmente a la población adulta**, como las escuelas de padres y madres, el centro de formación de personas adultas o incorporar la igualdad transversalmente en la oferta formativa de la recién inaugurada Universidad Popular. **Las materias a tratar**, sin perjuicio de otros contenidos, **deberán dirigirse a desmontar roles y estereotipos arraigados en la sociedad, pues éstos han sido señalados por la población encuestada como una de las principales amenazas para la consecución de la igualdad real.**

Los niveles educativos de hombres y mujeres de Ciudad Real son muy similares. El nivel formativo con el que cuenta un mayor número de personas es el que incluye "ESO, Bachiller. Elemental, EGB, Graduado Escolar". Las mujeres con titulación universitaria superan ligeramente a los hombres.

Hay más mujeres en el Bachillerato y más hombres en la formación profesional. En la formación profesional las ramas masculinizadas son las que cuentan con un mayor porcentaje de inserción laboral.

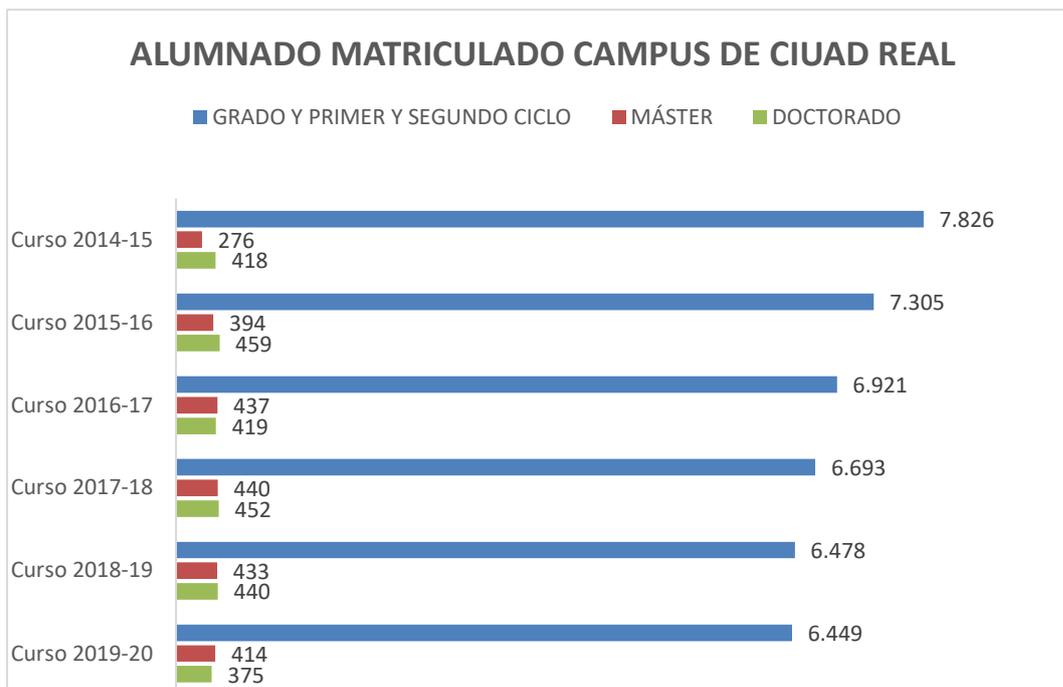
El 70% del profesorado con mujeres. En los equipos directos la presencia de la mujer desciende al 61%.

4.5. ALUMNADO UNIVERSITARIO. UNIVERSIDAD DE CASTILLA – LA MANCHA³⁵

En la Universidad de Castilla – La Mancha, en el curso 2019 – 2020, el 55,57% del alumnado matriculado son mujeres. En el Campus de Ciudad Real, este porcentaje es del 50,69%

Desde el curso 2014 – 2015 al curso 2019 – 2020, el alumnado total del Campus Universitario de Ciudad Real ha pasado de 8520 a 7238 personas.

³⁵ Todos los datos de este apartado se han obtenido de la Estadística Institucional de Oficina de Planificación y Calidad de la Universidad de Castilla – La Mancha. Los gráficos son de elaboración propia.



El alumnado de master ha aumentado, el alumnado de doctorado se ha mantenido más o menos estable, pero ha descendido en el último curso y ha disminuido el alumnado en grados (primer y segundo ciclo).

Las tendencias del Campus de Ciudad Real son similares a las de la Universidad de Castilla – La Mancha en su conjunto, a excepción del alumnado de doctorado, pues en Castilla – La Mancha ha aumentado.

Cuantitativamente, la distribución del alumnado entre hombres y mujeres en grados, apenas ha experimentado ligeras variaciones desde el curso 2014 – 2015.

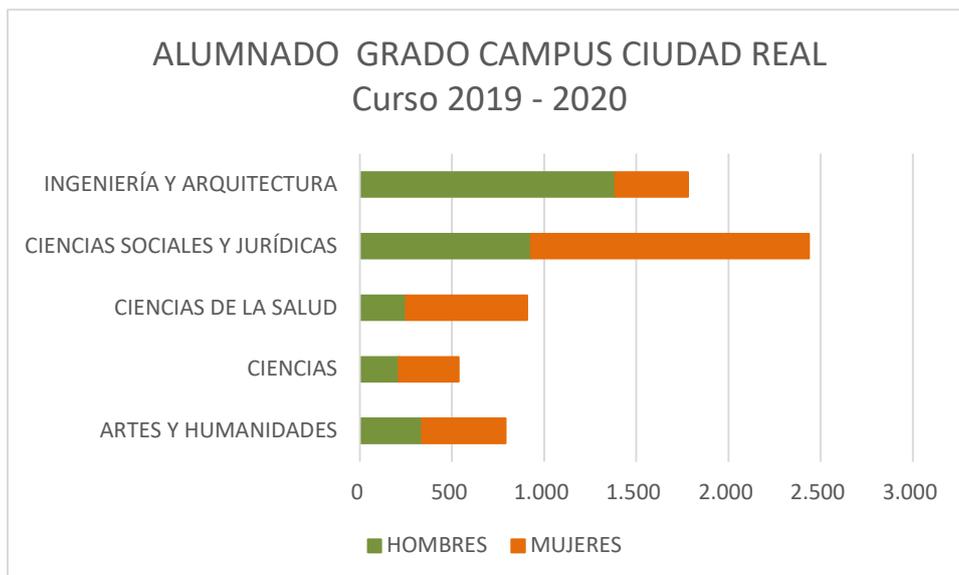
En el caso de los Master, la presencia de la mujer ha aumentado en toda la Universidad de Castilla - La Mancha, y también en Ciudad Real, aunque en este campus el porcentaje de mujeres ha sido y sigue siendo menor que en el conjunto de Castilla – La Mancha.

En el caso del doctorado, la presencia de mujeres ha disminuido ligeramente, tanto en el Campus de Ciudad Real como en la Universidad de Castilla – La Mancha.

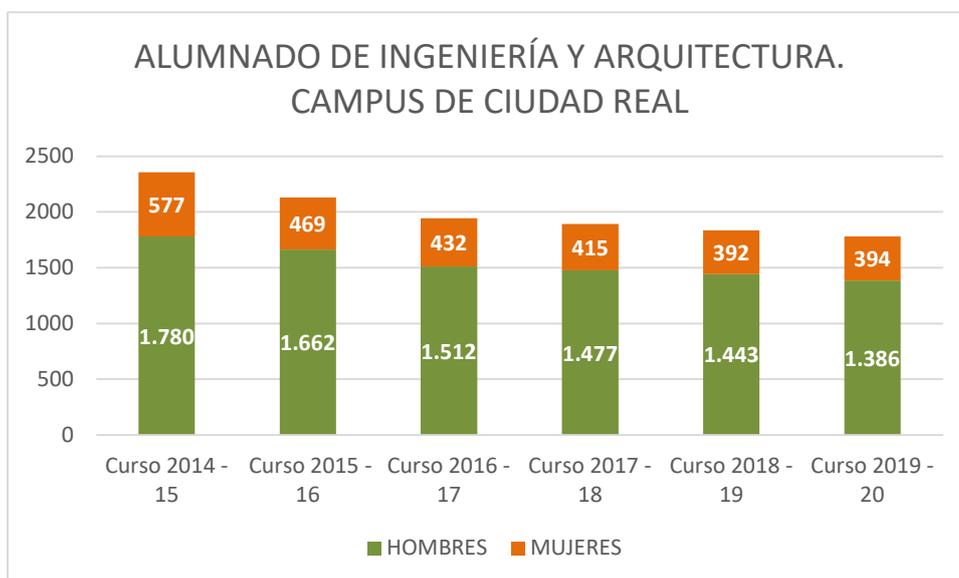
DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO EN LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA – LA MANCHA					
		CURSO 2014 - 2015		CURSO 2019 - 2020	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
CASTILLA – LA MANCHA	GRADO 1er y 2º CICLO	44,65%	55,35%	43,47%	56,53%
	MASTER	50,85%	49,15%	48,87%	51,13%
	DOCTORADO	51,75%	48,25%	53,00%	47,00%
	TOTAL	45,23%	54,77%	44,43%	55,57%
CAMPUS CIUDAD REAL	GRADO 1er y 2º CICLO	48,29%	51,71%	48,27%	51,73%
	MASTER	60,14%	39,86%	58,70%	41,30%
	DOCTORADO	55,98%	44,02%	56,80%	43,20%
	TOTAL	49,05%	50,95%	49,31%	50,69%

A continuación, se analiza la presencia de hombres y mujeres en las diferentes ramas de enseñanza.

Refiriéndonos al curso 2019 – 2020, **la mayor diferencia entre hombres y mujeres en el Campus de Ciudad Real, se encuentra en la rama de Ingeniería y arquitectura, donde la presencia de la mujer entre el alumnado de grado es del 22%, Además, la presencia de mujeres en esta rama ha disminuido desde el curso 2014 – 2015, donde el alumnado femenino representaba el 24.5%.**



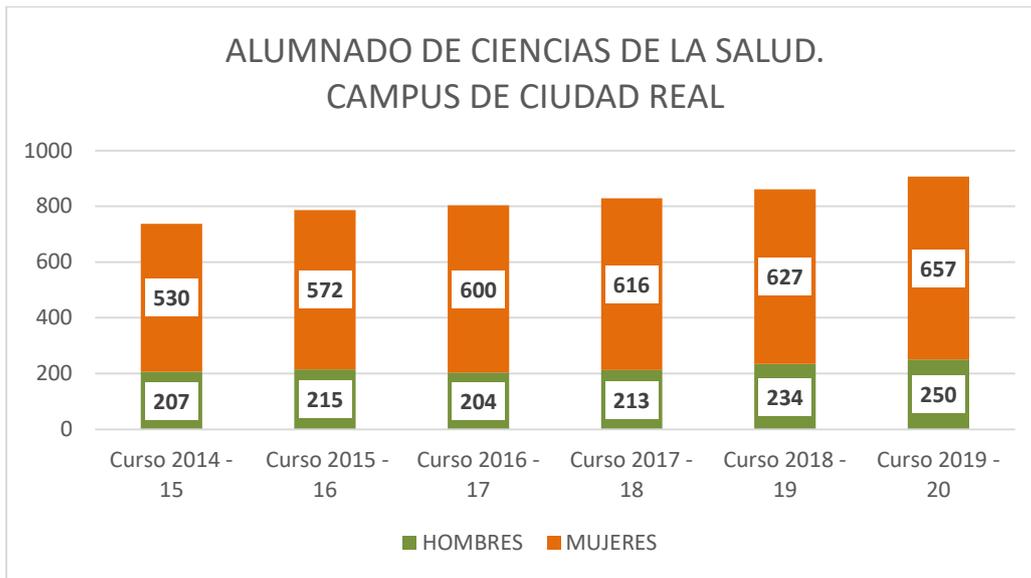
En Castilla – La Mancha en su conjunto, los datos son similares: los hombres representan el 76% y las mujeres el 24%, tanto en el curso 2014 – 2015 como en el curso 2019 – 2020. También los datos a nivel nacional arrojan similares porcentajes, con un 24.78% de mujeres en ingeniería y arquitectura en el curso 2018 – 2019.³⁶



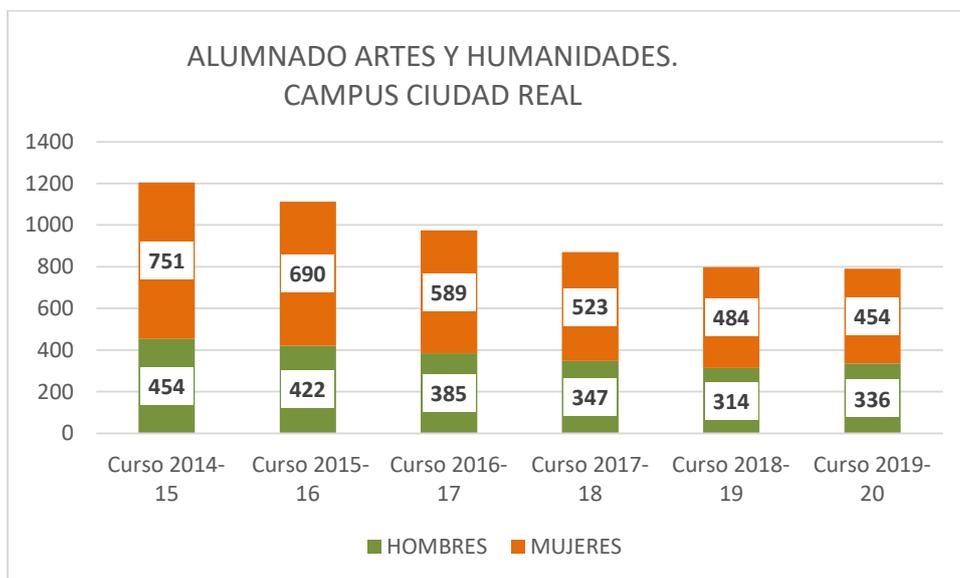
En el resto de las ramas, la presencia de las mujeres es mayor que la de los hombres.

³⁶ Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Estadística de estudiantes.

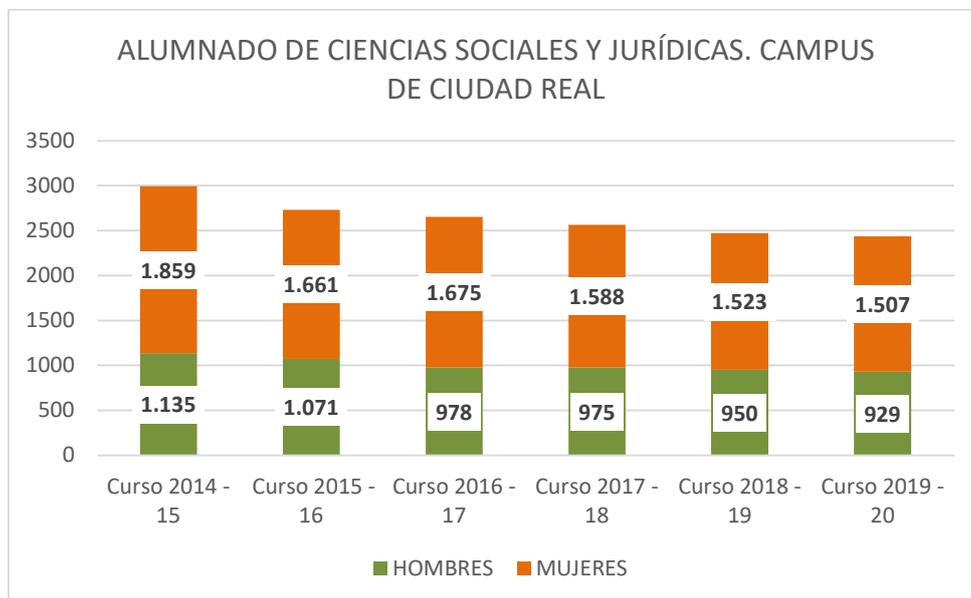
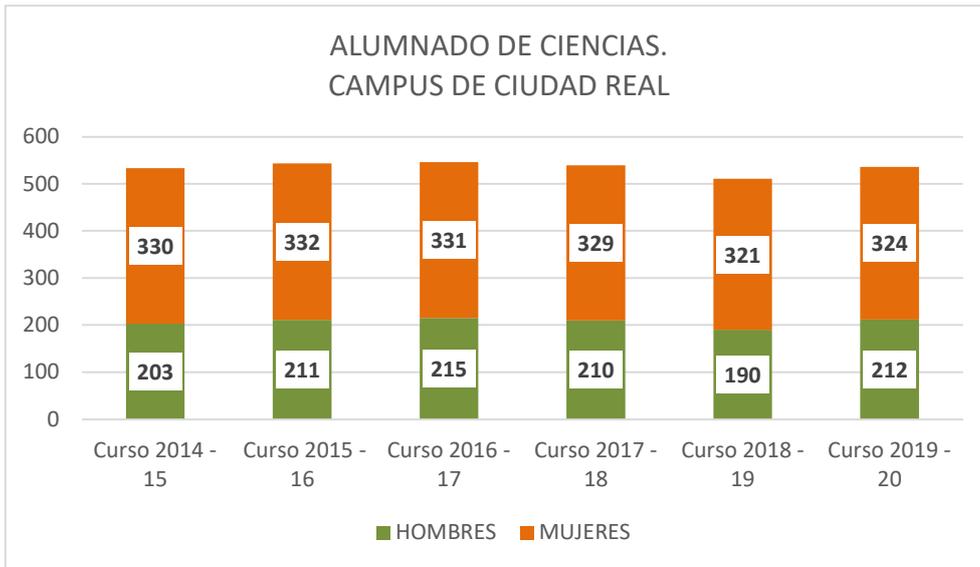
La **diferencia mayor** la encontramos en **Ciencias de la Salud**. En esta rama las mujeres representan el 72,4% mientras que los hombres representan el 27,6%.



Donde hay **menor diferencia** es en **Artes y Humanidades**. Los hombres suponen el 43% del alumnado de grado, y las mujeres el 57%



En Ciencias, las mujeres representan el 60% y en Ciencias Sociales y Jurídicas, el 62%.



En general, el número de personas matriculadas en la universidad ha descendido desde el 2014. El porcentaje de mujeres es mayor al de hombres y las ramas con menores diferencias son las artes y humanidades, las ciencias y las ciencias sociales y jurídicas.

Las mujeres son más del 70% en ciencias de la salud.

Los hombres son mayoría en las ingenierías y arquitectura, y el porcentaje de mujeres en estas carreras ha disminuido desde 2014, situándose en un 22%

4.6. ACTIVIDADES REALIZADAS DE PROMOCIÓN DE LAS VOCACIONES STEM EN CIUDAD REAL

En los últimos tiempos se están realizando acciones divulgativas con el objetivo de dar a conocer el papel de la mujer en la ciencia y contribuir a la construcción de referentes femeninos como forma de promover las vocaciones científicas entre las niñas.

Algunas de las acciones realizadas en la localidad son:

- Obra de teatro 'Científicas: pasado, presente y futuro', promovida por la Universidad de Castilla – La Mancha. *Una actividad divulgativa que pretende visualizar a las mujeres científicas del pasado y del presente para motivar a las científicas del futuro*, según la define la propia Universidad (2020).

- Mujeres Ingeniosas: la ingeniería en femenino. *El proyecto consiste en aumentar las vocaciones de niñas y adolescentes en las carreras de ingeniería, principalmente en aquellas en las que su presencia es menor (estudios relacionados con la ingeniería industrial)*. Mujeres Ingeniosas está organizada por Profesores y doctorandos de la ETSII (Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales), profesoras de la Facultad de Educación de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) Ciudad Real. Gracias a la colaboración de la Fundación para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades bajo el proyecto FCT-17-12470. Con la participación de maestras y orientadoras de Colegios de primaria, profesores de IES de Tecnología e ingenieras colegiadas en Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Madrid (COIIM-Ciudad Real).

Y dentro del Plan de Igualdad

Charlas en centros educativos sobre "Mujer y Ciencia, científicas españolas" Concejalía de Igualdad y el Centro de la Mujer en conmemoración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia. 2019

4.7. PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA JUVENTUD DE CASTILLA – LA MANCHA

El proyecto de investigación “Percepción de la igualdad entre hombres y mujeres en la adolescencia de Castilla-La Mancha” (2020), desarrollado en el marco de la cátedra de investigación “Isabel Muñoz Caravaca”³⁷ (Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha y Universidad de Alcalá), ofrece una amplia información sobre cual es la visión de mujeres y hombres adolescentes sobre temas como la igualdad, los mitos del amor romántico, el sexismo, o la violencia de género.

En referencia a la **percepción del sexismo**, el estudio afirma:

Podríamos pensar que la población joven no posee estas visiones estereotipadas o sexistas³⁸, que están superadas por la educación recibida o que simplemente es algo del pasado. Nada más lejos de la realidad. Podemos afirmar que la población joven castellano manchega del siglo XXI mantiene fuertes creencias estereotipadas y expectativas del rol de los cuidados y de la reproducción asociados a la función social de la mujer.

Esta situación pone de manifiesto la necesidad de una labor de concienciación en esta etapa educativa, que debe poner en relación la desigualdad de género con las creencias y los valores de la cultura o subculturas en las que la población adolescente de Castilla-La Mancha ha sido socializada. Ambos tipos de sexismo, el hostil y el benévolo, han de ser superados si queremos que nuestros jóvenes actúen en igualdad real en una sociedad libre de violencia de género.

En referencia a los **mitos del amor romántico**, el estudio afirma:

³⁷ Coordinación: Concepción Carrasco Carpio. Autoría: Soledad Andrés Gómez, Enrique Bonilla-Algovia, Luana Bruno, Concepción Carrasco Carpio, Mirian Checa Romero, Nieves Hernández-Romero, Marta Ibáñez Carrasco, Zoraida de la Osa Escudero, Isabel Pascual Gómez, Esther Rivas-Rivero, Alejandro de la Viuda Serrano.

³⁸ Se refiere al sexismo hostil y al sexismo benévolo. El primero de ellos es el más evidente puesto que recoge rasgos y roles femeninos muy definidos relacionados con la división sexual del trabajo. El sexismo benévolo, sin embargo, se muestra de una manera mucho más sutil, puesto que tiene un tono subjetivamente más positivo. Escala de detección de sexismo (DSA).

Sería deseable poder afirmar con rotundidad que las creencias de la población adolescente sobre el amor y las relaciones de pareja han evolucionado hacia modelos más igualitarios, menos idealizados y más realistas, pero los resultados muestran que los mitos del amor romántico continúan reproduciéndose entre las nuevas generaciones de Castilla-La Mancha. En consecuencia, se hace totalmente necesario poner en marcha acciones y programas de sensibilización que, desde la educación formal y no formal, aborden este tipo de creencias y fomenten la igualdad y el respeto en las relaciones afectivas.

El Ayuntamiento realiza y promueve una gran cantidad de acciones de sensibilización en igualdad en el ámbito educativo, en consonancia con la opinión de la población que considera la educación en igualdad como la principal herramienta para la erradicación de discriminaciones, y con las conclusiones de diferentes estudios en la materia.

Pero es necesario, además, incluir educación en igualdad en las personas adultas, ya que consideramos la educación en sentido amplio, es decir, incorporando todos los agentes de socialización, como la familia, el entorno social o los medios de comunicación.

5. PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL

La importancia de la participación radica en su capacidad transformadora de la realidad. Permite influir en las decisiones que afectan a cuestiones públicas. Por ello es fundamental, asegurar las condiciones que permitan participar en igualdad, y fomentar dicha participación.

5.1. PARTICIPACIÓN A TRAVÉS DEL ASOCIACIONISMO

En el registro constan 231 asociaciones de las cuales están registradas en el ámbito de la igualdad 14, si bien no son específicamente de igualdad entre mujeres y hombres, y algunas de ellas están inactivas. Atendiendo exclusivamente a las asociaciones de mujeres, constan 13.

En el registro de asociaciones de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha, figuran 1361 asociaciones en el municipio de Ciudad Real. De ellas, 29 son clasificadas como “referidas a la mujer”.

Esta disparidad de datos indica que, probablemente los registros no están actualizados, lo que dificulta el conocimiento del volumen de asociaciones y de su actividad.

Según los datos de las personas encuestadas para la elaboración del estudio "Radiografía del impacto de género en Ciudad Real", la participación de mujeres y hombres en asociaciones de cualquier tipo es bastante elevada: el 54% de los hombres y el 47% de las mujeres afirmaban participar en alguna asociación.

Los dos tipos de asociaciones en las que están más presentes mujeres y hombres son las culturales y las de solidaridad. El tercer lugar lo ocupan las asociaciones deportivas y recreativas en el caso de los hombres, y las de infancia y familia, seguidas de cerca por las educativas y de igualdad para las mujeres.

Según la misma encuesta, el principal motivo por el que mujeres y hombres no participan es la falta de tiempo.

Una de cada 5 personas considera que existen barreras para la participación. Entre esas barreras, se exponen motivos relacionados con la conciliación y las responsabilidades familiares para las mujeres.

El Consejo Local de la mujer funciona de forma activa. En el están incluidas diferentes asociaciones de Ciudad Real, sindicatos, universidad, partidos políticos y administración.

Las entidades participantes se relacionan en la tabla siguiente:

CENTRO DE LA MUJER
SINDICATO UGT – AREA DE LA MUJER
ASOCIACION MUJERES DE COMISIONES OBRERAS
SINDICATO CSIF – SECCION MUJER
ASOCIACION INTEGRACION Y PROMOCION DE LA MUJER
FEDERACION LOCAL DE ASOCIACIONES DE VECINOS "ALFONSO X EL SABIO" . FLAVE
ASOCIACION DE MUJERES AFECTADAS DE CANCER DE MAMA Y GINECOLOGICO DE C-LM. AMUMA.
ASOCIACION DE MUJERES Y FAMILIAS DEL AMBITO RURAL (AMFAR).
ASOCIACION DE ENCAJERAS CIUDAREALEÑA LA ROSA DEL AZAFRAN 2004
ASOCIACION DE VIUDAS "NTRA. SRA. DEL PRADO"
ASOCIACION DE FAMILIAS Y MUJERES DEL MEDIO RURAL (AFAMMER)
ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE C-LM.
UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA
FEDERACION PROVINCIAL DE A.P.A.s "ALFONSO X EL SABIO"
CONSEJERIA SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES

CRUZ ROJA CIUDAD REAL

GRUPO PP

GRUPO PSOE

GRUPO PODEMOS

GRUPO CIUDADANOS

ASOCIACIÓN DE JOVENES EMPRESARIOS

MULTIANGULO

MUJERES OPAÑEL

CEPAIM

GRUPO VOX

FUNDACION SECRETARIADO GITANO

CASA DE ACOGIDA

ASOCIACIÓN LANTANA

Existen otras estructuras promovidas por el Ayuntamiento en las que se materializa la participación de diferentes colectivos. Destaca el Consejo Social de Ciudad. *Es el máximo órgano de participación y de consulta de carácter global que tiene como objetivo debatir y valorar las grandes líneas estratégicas y los asuntos principales en la ciudad de Ciudad Real.* **El Consejo local de la mujer está integrado en el Consejo Social de Ciudad.**

La Concejalía de Participación ciudadana articula servicios y recursos participativos para *posibilitar el acceso de la ciudadanía a los asuntos municipales, potenciando y canalizando los medios de participación en el funcionamiento y gestión del gobierno local.*

65

Por último, existen otras entidades y colectivos que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres de forma específica, como la Asamblea de Feminismos o la plataforma abolicionista, así como asociaciones que han nacido en los últimos años integradas por promotoras y promotores de igualdad.

5.2. REPRESENTACIÓN

Es importante analizar también la representación de las mujeres en diferentes ámbitos de la localidad.

Se han analizado diferentes entidades de la localidad: empresariales, profesionales, sindicales... A grandes rasgos, la presencia de la mujer en los órganos de decisión de dichas entidades, supone un 41% del total, superando ligeramente la definición de la representación equilibrada en la que ninguno de los dos sexos representa menos del 40% ni más del 60%. Sin embargo, existen diferencias entre los diferentes ámbitos: en el que existe mayor paridad es en el de los Colegios Profesionales (47% mujeres y 53% hombres), y en el que existe

menos es en las entidades empresariales (28% mujeres, 72% hombres). En el ámbito sindical hay un 39,53% de mujeres y un 60,47% de hombres.

Estos datos concuerdan con lo expresado por la población en el cuestionario realizado, pues el ámbito de decisión empresarial era citado como uno de los ámbitos en los que más desigualdades se dan entre mujeres y hombres.

En todos los casos, la presencia de la mujer se ha incrementado, si la comparamos con los datos obtenidos en el diagnóstico del II Plan de Igualdad, cuando el porcentaje de mujeres era del 32,3%, frente al 41% actual.

A continuación, se detallan los datos de representación por tipo de entidad.³⁹

³⁹ Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por las diferentes entidades.

ENTIDAD	JUNTA DIRECTIVA / ORGANO DE GOBIERNO	
ENTIDADES EMPRESARIALES	MUJERES	HOMBRES
FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE CIUDAD REAL (FECIR)	4	10
ASOCIACIÓN DE JOVENES EMPRESARIOS. CIUDAD REAL	5	4
CAMARA DE COMERCIO DE CIUDAD REAL	4	20
SUBTOTAL	13	34
	28%	72%
COLEGIOS PROFESIONALES	MUJERES	HOMBRES
ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE CIUDAD REAL	3	7
COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES DE CIUDAD REAL	1	8
COLEGIO DE ARQUITECTOS DE CASTILLA LA MANCHA. (DEMARCACIÓN DE CIUDAD REAL)	3	3
COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS E INGENIEROS TÉCNICOS INDUSTRIALES DE CIUDAD REAL.	1	9
ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE CIUDAD REAL	3	3
ILUSTRE COLEGIO DE PROCURADORES DE CIUDAD REAL	9	0
COLEGIO OFICIAL DE MÉDICOS DE CIUDAD REAL.	5	9
COLEGIO DE ENFERMERÍA DE CIUDAD REAL.	3	5
COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE CIUDAD REAL.	11	9
COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE CASTILLA LA MANCHA	10	3
COLEGIO OFICIAL DE DECORADORES Y DISEÑADORES DE INTERIOR DE CASTILLA LA MANCHA. JUNTA DIRECTIVA	3	2
SUBTOTAL	52	58
	47%	53%
SINDICATOS	MUJERES	HOMBRES
CCOO	6	6
UGT	0	1
CSI-CSIF	7	10
ANPE (Secretariado autonómico)	3	7
STE (Secretariado provincial de Ciudad Real) ⁴⁰	1	2
SUBTOTAL	17	26
	39,53%	60,47%
	MUJERES	HOMBRES
TOTAL ENTIDADES	82	118
	41%	59%

En el ámbito político, la corporación municipal cuenta con una representación equilibrada, siendo más numerosas las mujeres (56%) que los hombres (44%).

⁴⁰ STE se define como un sindicato asambleario, por tanto, no tiene ejecutiva como tal. Los datos expuestos son los del equipo de trabajo adscrito a Ciudad Real, según los datos que obran en su página web.

GRUPOS MUNICIPALES AYUNTAMIENTO CIUDAD REAL	MUJERES	HOMBRES
PSOE	5	5
PP	5	4
CIUDADANOS	2	1
UNIDAS PODEMOS	2	0
VOX	0	1
TOTAL	14	11
	56%	44%

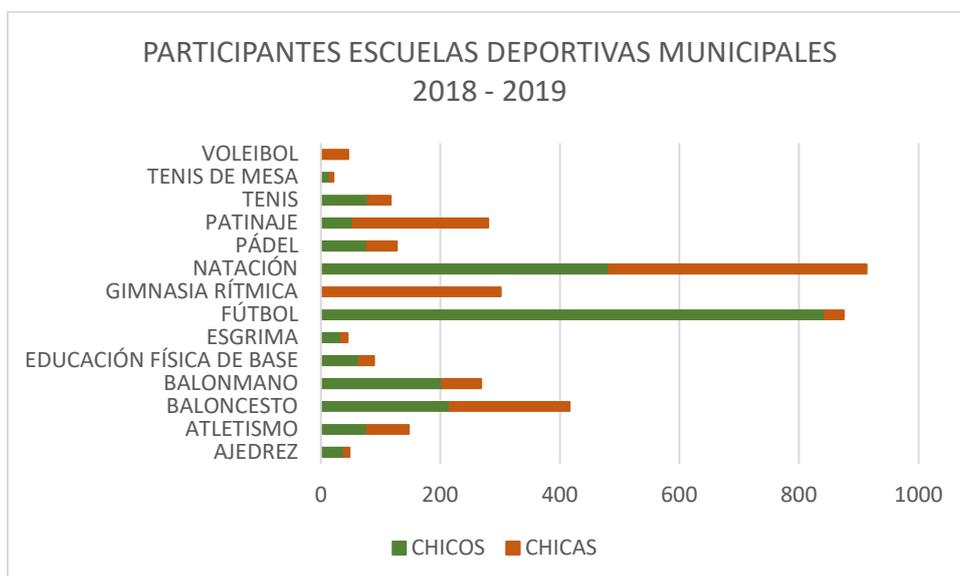
Otros cargos representativos en Ciudad Real son ostentados por mujeres, tales como la Delegación Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real, la Subdelegación del Gobierno, la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de la Tesorería General de la Seguridad Social, la Presidencia de la Audiencia Provincial de Ciudad Real, la Vicepresidencia Primera de la Diputación Provincial o la Jefatura Provincial de Tráfico.

En la encuesta realizada a la población, el ámbito de la participación social no se encuentra dentro de los que son considerados como ámbitos en los que existe más desigualdad, se sitúa en el octavo lugar de 12.

5.3. ÁMBITOS PARA LA PARTICIPACIÓN

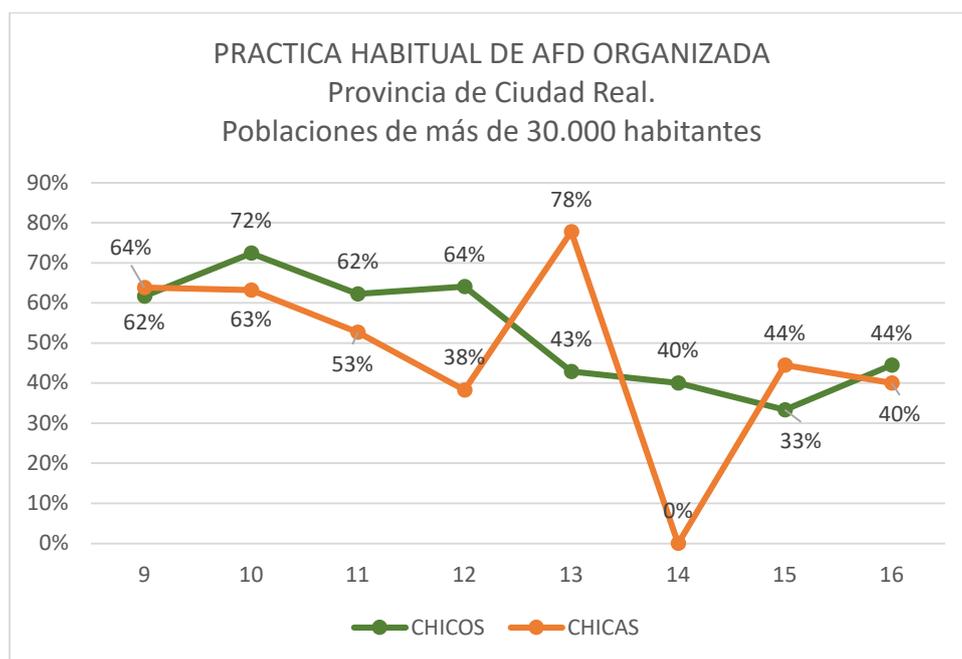
Actividad física y deportiva

Los datos de participación en las escuelas deportivas municipales indican la existencia de deportes masculinizados y feminizados, y una mayor presencia de chicos (59%). No obstante, el porcentaje de chicas participantes en escuelas deportivas se ha incrementado desde el 2014, pasando del 37% al 41%.



Los chicos son mayoría en todos los deportes excepto en patinaje, gimnasia rítmica y voleibol. Los deportes más equilibrados son natación y atletismo (en deportes individuales) y baloncesto en deportes de equipo.

Según los datos del Observatorio de la Actividad Física de Castilla – La Mancha⁴¹ (OBAFI), el porcentaje de escolares entre 9 y 16 años que participan habitualmente en actividades físico - deportivas organizadas y dirigidas es del 57,04 (59,62 en chicos y 54,21 en chicas). Son datos referidos a poblaciones mayores de 30.000 habitantes de la provincia de Ciudad Real. Este porcentaje es ligeramente inferior al de Castilla – La Mancha.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del OBAFI. Octubre 2020.

Destaca la caída total de esta actividad en las chicas de 14 años, no solo en las mayores poblaciones de la provincia de Ciudad Real. El dato total de la provincia se eleva a un exiguo 10%. La caída es generalizada en todas las provincias, pero la media de la región es del 40%.

La modalidad deportiva más practicada por los chicos es el fútbol, y la menos practicada, con carácter general, la danza o baile.

En el caso de las chicas la modalidad más practicada es la danza/baile y la menos practicada, con carácter general, el balonmano.

El nivel de actividad física está situado en un 3,10 (siendo 1 muy bajo y 5 muy alto), con porcentajes ligeramente superiores para los chicos: 3.20 frente a 3 de

⁴¹ Dirección General de Juventud y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha y Universidad de Castilla – La Mancha. Los datos ofrecidos en esta plataforma describen la situación de la red de centros educativos participantes en los Proyectos Escolares Saludables.

las chicas. Este nivel, referido a las poblaciones mayores de 30.000 habitantes de la provincia de Ciudad Real es ligeramente superior al nivel en Castilla – La Mancha, que es 2.90 (3 para los chicos y 2.80 para las chicas).

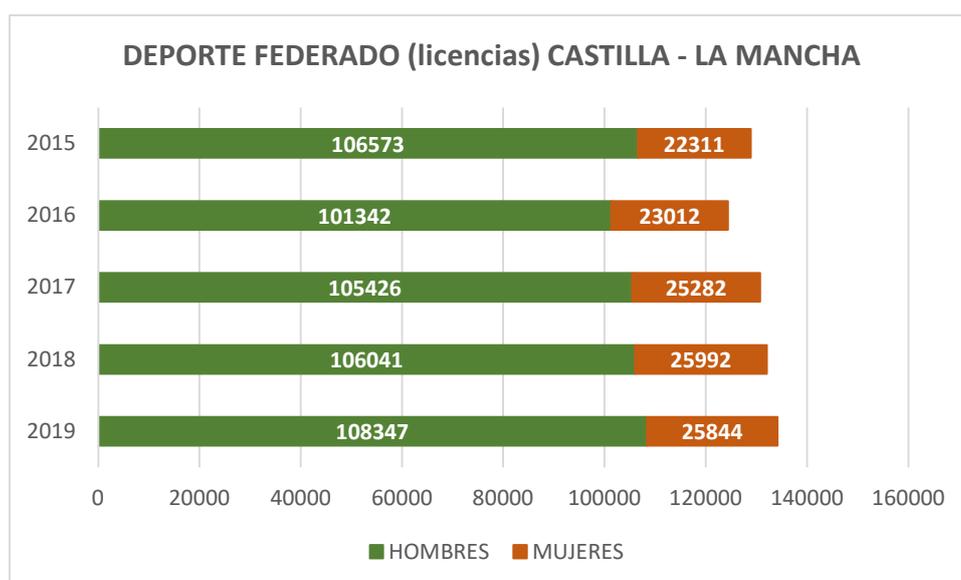
Según los datos del estudio “Radiografía del impacto de género en Ciudad Real”, el 66% de las mujeres encuestadas practicaban deporte. De ellas, el 60% lo hacía en clases dirigidas o centros deportivos y el 40% de forma individual.

Estos datos son algo menores en la encuesta de usos del tiempo realizada por el Ayuntamiento, en el que el porcentaje de mujeres que practicaban deporte rondaba el 46%. Estas diferencias pueden venir dadas por la propia tipología de los datos recabados.

La Concejalía de Igualdad junto con la de Deportes lleva realizando desde hace 4 años las jornadas salud y deporte para dar visibilidad a la mujer en el deporte y potenciar la práctica deportiva. Igualmente colabora e impulsa otro tipo de actividades deportivas como carreras populares.

Entre sus actividades, la Concejalía de Igualdad ofrece actividad física y deportiva dirigida a mujeres (principalmente) en diferentes disciplinas, además de otras actividades de tipo cultural. En el año 2019 participaron en estas actividades 2394 mujeres y 383 hombres, cifras similares al año anterior, con un ligero incremento en la participación de los hombres.

Respecto al deporte federado, en Castilla – La Mancha, el 80% de las licencias federativas son de hombres y el 20% de Mujeres. En los últimos años se ha incrementado el número de licencias totales en un 4.11%. Para las mujeres el incremento ha sido mucho más importante (16%) que para los hombres (1.66%)⁴².



⁴² Estadística de deporte federado. Ministerio de Cultura y Deporte.

En el caso de los hombres, el mayor número de licencias es en fútbol (más de un 38%), seguidas de las licencias de caza (13%) y baloncesto (5%).

En el caso de las mujeres, el mayor número de licencias está en voleibol (11.5%), seguido de atletismo (11.4%) y baloncesto (10.2%).

Cultura y entretenimiento

Según los datos aportados por el estudio "Radiografía del impacto de género en Ciudad Real", el número de visitantes de la Biblioteca General del Estado, es bastante elevado y equilibrado entre mujeres y hombres. Sin embargo, en el resto de bibliotecas de Ciudad Real y pedanías son las mujeres las que hacen uso de las instalaciones en mayor medida:



En los diferentes museos de Ciudad Real: Museo del Quijote, Museo López Villaseñor, Museo de Ciudad Real, Antiguo Convento de la Merced etc., no hay registro por sexo del número de personas que los visitan. La estimación realizada por el personal de dichos museos es que existe un equilibrio entre visitantes hombres y mujeres⁴³.

Según el mismo estudio, otro hombres y mujeres realizaban actividades artísticas y de entretenimiento con regularidad, siendo el cine el seleccionado en primer lugar, por un 60% de las mujeres y un 55% de los hombres. En segundo lugar, los hombres citaban los conciertos, con un 44% y las mujeres las bibliotecas con un 43%. Museos, teatro y espectáculos infantiles también arrojaban porcentajes importantes.

⁴³ Radiografía del impacto de género en Ciudad Real. Ayuntamiento de Ciudad Real. 2019

En la situación actual, y según la encuesta realizada a la población, más del 50% de mujeres y hombres encuestados afirman que van a reducir su asistencia a cualquiera de los eventos citados anteriormente, al margen de las limitaciones impuestas. Actualmente, las actividades preferidas por unos y otras son actividades deportivas y de recreo y actividades en la naturaleza.

Recursos específicos para mujeres. Centro de la Mujer

El centro de la Mujer de Ciudad Real es el recurso específico de atención a la mujer tanto del municipio de Ciudad Real como de sus pedanías y de los municipios de Carrión de Calatrava, Poblete y Villar del Pozo. Cuenta con 4 áreas de intervención: psicológica, jurídica, de empleo y social. Se trata de un recurso muy consolidado en el municipio, reconocido y valorado y que ve aumentando el número de consultas y de mujeres atendidas año a año.

Concretamente durante el período del estado de alarma, se han incrementado las consultas recibidas y se ha detectado un cambio cualitativo, creciendo en importancia las consultas por ansiedad y las relacionadas con ayudas económicas o con régimen de visitas.

En lo que va de año (hasta noviembre) las consultas se han incrementado respecto al año anterior en más de 300, y prácticamente se ha atendido al mismo número de mujeres que en todo el 2019.

Además de la atención directa, realiza actividades propias y está integrado en otras estructuras de participación del Ayuntamiento, además de la colaboración específica mediante derivaciones a otros servicios.

Recursos económicos

El municipio de Ciudad Real es el que tiene la renta bruta per cápita más elevada de la provincia, según los datos de 2018 el importe asciende a 29072 €. Es el octavo municipio con más renta de Castilla – La Mancha⁴⁴.

Por otra parte, y según el informe “El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2019”⁴⁵, en Castilla – La Mancha *la reducción de la tasa de pobreza ha sido algo más intensa entre las mujeres, con lo cual las diferencias con respecto a los hombres se han reducido. Para este año, la tasa de pobreza masculina es del 25,6 % y la femenina del 26,8 %, 1,2 puntos porcentuales superior.*

⁴⁴ Fuente: datos macro. Renta media por declaración de IRPF.

⁴⁵ EAPN

La participación social a través del asociacionismo se articula principalmente en el Consejo Local de la Mujer, si bien en nuestro municipio es poca la representación de asociaciones específicas de mujeres con una amplia base social.

Existen otras iniciativas en la localidad con un carácter más reivindicativo.

La representación femenina se ha incrementado en los últimos años, llegando al 41% de los órganos de representación de diferentes asociaciones empresariales, sindicales y profesionales. El ámbito donde la presencia de la mujer es menor es el del asociacionismo empresarial.

En el deporte escolar la participación está más igualada, si bien se observa una caída en la participación a medida que se avanza a la adolescencia. La actividad física y deportiva en la edad adulta ha experimentado un auge importante con porcentajes de participación de las mujeres que superan el 50%. Sin embargo, en el deporte federativo, la presencia de la mujer apenas alcanza el 20%.

Las mujeres acceden a todos los recursos culturales, destacando la alta afluencia a las bibliotecas municipales, hecho que se ha visto drásticamente reducido por la situación sociosanitaria.

El recurso específico del centro de la mujer está consolidado y cuenta con mayor afluencia cada año.

5.4. INTERSECCIONALIDAD

En todos los aspectos estudiados se indican datos de mujeres y de hombres con el objeto de determinar si existe o no una posición y situación diferente de unas y otros. No obstante, no debemos olvidar que existen determinados grupos de mujeres que, por su procedencia, pertenencia a minorías étnicas, diferentes capacidades, orientación sexual... se encuentran en una situación de doble o triple discriminación.

Si, con carácter general, existen ciertas dificultades para conocer la realidad de las mujeres por que los datos no se encuentran desagregados de forma generalizada, en el caso de estos grupos de mujeres la falta de datos dificulta más aún el conocimiento de sus propias realidades.

De las mujeres encuestadas, solo el 3.13% tenían algún tipo de discapacidad. Las mujeres de nacionalidad diferente a la española representaban el 4.79% del total de mujeres encuestadas.

Esta escasa participación hace que las opiniones recogidas no sean concluyentes. No obstante, se exponen algunas de las opiniones, especialmente las de percepción de la desigualdad. Según estos datos existe una autopercepción de desigualdad mayor cuando se habla de su grupo concreto de pertenencia.

	Total mujeres	Mujeres inmigrantes	Mujeres con discapacidad
Actualmente solo existe discriminación hacia la mujer en casos excepcionales	19.79%	17.39%	26.6%
Considera que uno de los grupos en los que más discriminaciones se dan es entre las personas inmigrantes	33.13%	52.17%	40%
Considera que uno de los grupos en los que más discriminaciones se dan es entre las personas con discapacidad	15.42%	21.7%	26.6%

En referencia a las mujeres inmigrantes, recogemos aquí los datos aportados por el Plan Local de Inclusión Social 2017 – 2023 del Ayuntamiento de Ciudad Real:

En referencia a las mujeres inmigrantes se ha apreciado un incremento de la atención en casos de violencia de género y de mediación ante separaciones y divorcios, especialmente cuando hay menores involucrados. Alta exposición y desprotección de la mujer inmigrante tanto a la violencia machista (especialmente en mujeres marroquíes) como al invisibilizado acoso sexual en el trabajo o la explotación sexual. Elevada identificación entre el binomio inmigrante = refugiado: persiste la falsa creencia de que quienes vienen se encuentran en la parte más baja de la pirámide económica de sus países. La población marroquí es la que aglutina las mayores reservas y rechazo, especialmente sus mujeres.

Las personas con discapacidad presentan bajos niveles de formación en comparación con la población general. Así, el 6,7% no sabe leer o escribir y sólo el 7% cuenta con estudios universitarios, mientras que entre las personas sin discapacidad estos porcentajes son del 1 y el 19,9% respectivamente. El 6,9% de las mujeres con discapacidad en edad laboral no saben leer, ni escribir y el 53% tienen sólo educación primaria. En estudios superiores sólo el 12% de las mujeres con discapacidad tienen carreras universitarias frente al 30% de las mujeres en general.

El Plan Local de Inclusión Social 2017 – 2023, cuenta con acciones específicas que persiguen *favorecer la inclusión social de la mujer, en especial la de aquellas en situación de desventaja social*. Ambos planes, el de Igualdad y el de Inclusión Social, confluirán en dichas actividades, adaptando acciones cuando sea necesario, o estableciendo acciones específicas que vengán a cubrir necesidades concretas de aquellas mujeres que se encuentren en riesgo de exclusión social.

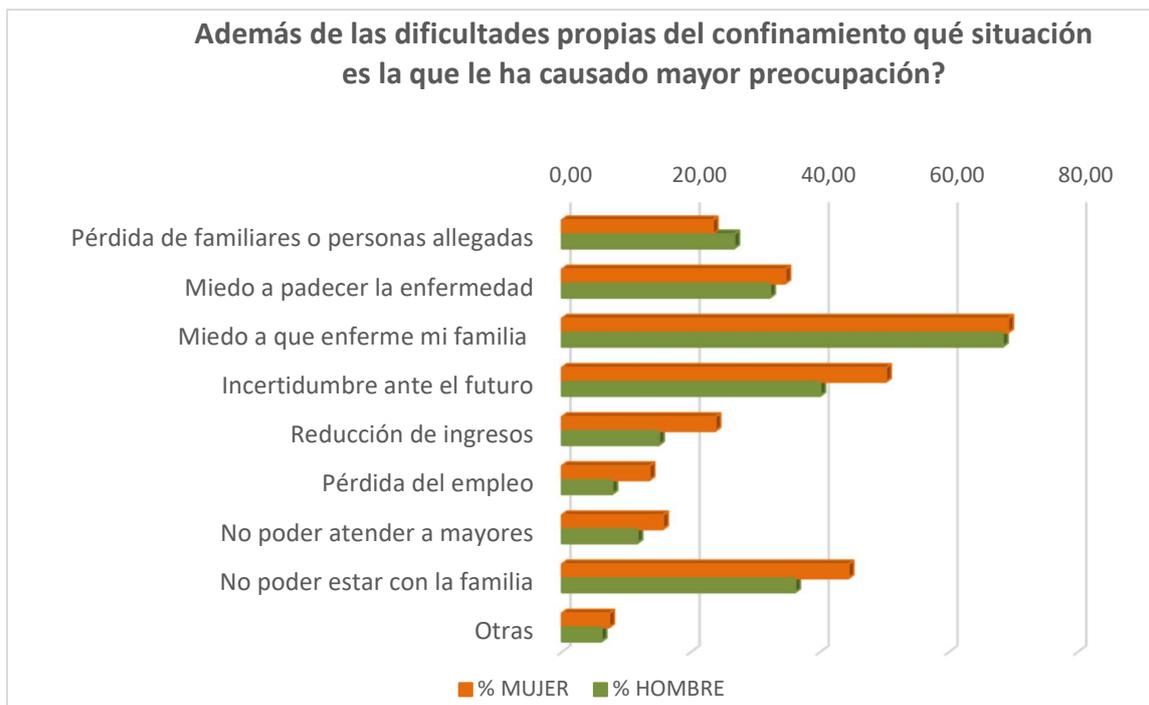
Para asegurar la atención a la interseccionalidad, se coordinarán acciones con el Plan Local de Inclusión Social.

6. SALUD

Los principales problemas que actualmente preocupan a la población española son la crisis económica derivada de la pandemia y la enfermedad COVID-19.

En el Centro de la Mujer de Ciudad Real se ha observado un incremento de las consultas por ansiedad durante el período del estado de alarma.

En la encuesta realizada a la población de Ciudad Real, se reflejaban las principales preocupaciones de la población en referencia a la situación sociosanitaria:



La principal preocupación para la población es que contraiga la enfermedad alguna persona de la familia.

En la tabla siguiente se reflejan algunos de los indicadores clave del Sistema Nacional de Salud⁴⁶. Según éstos, en Castilla – La Mancha tiene una mayor prevalencia de sedentarismo que el dato a nivel nacional. Entre las mujeres la prevalencia es mayor y prácticamente no ha disminuido en los últimos años.

La prevalencia del consumo de tabaco se ha incrementado entre las mujeres, así como el porcentaje de bebedores/as de riesgo (casi se ha duplicado).

⁴⁶ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Se reflejan los datos disponibles más recientes.

INDICADORES DE SALUD												
	CASTILLA-LA MANCHA				PROVINCIA CIUDAD REAL ⁴⁷				MUNICIPIO CIUDAD REAL			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
SOCIODEMOGRÁFICOS:	2014		2019		2014		2019		2014		2018	
Edad Media Materna (primer hijo)	-	30.44	-	30.65	-	30.25	-	30.90	-	31.01		32.41
Tasa global de fecundidad (nacidos por 1000 mujeres)	-	38.19	-	34.37	-	35.53	-	33.78	-	36.34		35.03
BIENESTAR:	2014		2019		2014		2019		2014		2018	
Esperanza de Vida al nacer	80.69	85.96	81.15	86.26	79.68	85.61	80.15	85.54	79.32	85.27	79.88	85.65
Esperanza de Vida a los 65 años	19.38	22.96	19.61	23.07	18.77	22.66	19.02	22.63	18.10	22.44	18.73	23.03
ESTILOS DE VIDA:	2014		2017									
	H	M	H	M								
Prevalencia de consumo de tabaco en población adulta	28.18	18.19	27.47	21.62								
% de bebedores de riesgo de alcohol	0.49%	0.43%	0.57%	0.8%								
Prevalencia sedentarismo población adulta	41,34	48,83	39.54	48.5								
DETERMINANTES BIOLÓGICOS:	2014		2017									
	H	M	H	M								
Prevalencia sobrepeso población adulta	39,96	30,58	41.46	27.35								
Prevalencia obesidad en población adulta	19,21	20,21	25.25	20.39								

⁴⁷ Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el estudio de Usos del Tiempo de 2019 realizado por el Ayuntamiento de Ciudad Real, las personas encuestadas valoraban su estado de salud en general, valorando una serie de parámetros con una escala de valoración que va del 1 al 7, siendo el 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

La media de las puntuaciones obtenidas ha sido:

	HOMBRE	MUJER
De manera general, goza de buena salud.	5,83	5,44
Siente una intranquilidad que le dificulta descansar bien o conciliar el sueño.	3,31	3,81
De manera general se siente con fuerza suficiente para afrontar el día a día.	5,79	5,37
En comparación con otras personas de su edad, considera que su estado general de salud es bueno.	5,68	5,48
De manera general considera que su estado de salud mental es bueno.	5,87	5,80

Según las conclusiones del mismo estudio, las mujeres dedican casi tres horas más a las tareas de cuidado del hogar y familia. Esta diferencia de empleo de tiempo y la atención a un amplio número de actividades, nos hace preguntarnos por la estrategia de las mujeres para poder asumir todo. Su estrategia no es prescindir de ninguna actividad, sino restar tiempo a cada una de ellas: *las mujeres duermen menos tiempo, reposan menos tiempo cuando están enfermas, reducen su jornada laboral o participan menos tiempo en ONGs y partidos políticos. Es decir, sacrifican su autocuidado y su participación social y laboral por la atención al cuidado y la familia.*

La salud ocupa actualmente un lugar central entre las preocupaciones de la población. Además, ha supuesto un cambio significativo en determinadas costumbres y estilo de vida. Será necesario conocer las consecuencias directas e indirectas de la pandemia actual en hombres y mujeres para determinar las actuaciones a desarrollar.

7. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Según los datos del Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, en el partido judicial de Ciudad Real en el año 2019 se produjeron 713 denuncias, 59 más que el año anterior.



Los datos del primer trimestre de 2020 arrojan una cifra de 171 denuncias. Es el segundo mayor dato en un primer trimestre solo por detrás de 2016, año en el que hubo 201 denuncias en el primer trimestre.

También se ha apreciado un incremento en el número de llamadas al 016. Así lo expresa personal de atención a víctimas de violencia de género de la localidad de Ciudad Real y este dato es corroborado por las estadísticas del Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Hasta agosto de 2020 se habían recibido en la provincia de Ciudad Real 339 llamadas al 016, un 17% más que en el mismo periodo del año anterior. En Castilla – La Mancha el incremento ha sido más acusado, llegando a un 22.5% más de llamadas que las recibidas en el período de enero a agosto de 2019.

Estos datos indican que la situación de pandemia y, especialmente la de confinamiento, ha propiciado un entorno en el que ha aumentado la incidencia de la violencia de género y la situación de vulnerabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género.

En este período, en nuestra región, ha sido necesario incrementar los recursos de acogida para atender un aumento de la demanda. En la localidad, el Centro de la

Mujer ha registrado, a fecha de noviembre de 2020, un mayor número de consultas y de usuarias por violencia de género, que el registrado en todo 2019. Este incremento ha sido del 7%.

La necesidad de mejora de la **coordinación de todos los agentes** implicados en la atención a mujeres víctimas de violencia de género, era uno de los aspectos expuestos en el diagnóstico del II Plan. A la vista de las opiniones recabadas, **este aspecto ha mejorado**: Los mecanismos de coordinación cuentan con una amplia trayectoria y funcionan de forma fluida y eficaz en el municipio.

Destaca la importancia del seguimiento de los casos que se realiza desde el Centro de la Mujer de Ciudad Real. En dos tercios de ellos se realizan intervenciones integrales.

En este recurso, aproximadamente la quinta parte de todas sus consultas son por asuntos relativos a violencia de género.

En enero de 2018 la policía local se incorporó al sistema VioGen (sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género). Este sistema pretende *establecer una tupida red que permita el seguimiento y protección de forma rápida, integral y efectiva de las mujeres maltratadas, y de sus hijos e hijas, en cualquier parte del territorio nacional.*

La situación de pandemia ha originado retrasos en determinados trámites administrativos para la población en general que, en el caso de personas en situación de vulnerabilidad, como son las mujeres víctimas de violencia de género, pueden agravar o prolongar esta situación. Por ello sería conveniente tener en cuenta esta circunstancia con objeto de agilizar, en la medida de lo posible, determinados trámites.

El II Plan de Igualdad de Ciudad Real contemplaba numerosas acciones en materia de prevención de la violencia de género en diversos ámbitos. Dichas acciones se han llevado a cabo incorporando diferentes formatos (talleres, concursos, cursos de formación, jornadas...), a la vez que se han abordado las diferentes formas y manifestaciones de la violencia de género en actos como las jornadas contra la trata y la prostitución y los puntos violeta para la prevención y sensibilización contra las agresiones sexistas en espacios de ocio.

Por otra parte, se ha intentado involucrar a otros sectores en la prevención de la violencia de género como a negocios y empresas con el distintivo de espacio libre de violencia machista que se otorga por el IMPEFE y la Concejalía de Igualdad, o el convenio con la asociación del Taxi.

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

La Macroencuesta de violencia contra la mujer muestra el porcentaje de prevalencia de la violencia por comunidad autónoma. En relación a la violencia en la pareja total⁴⁸, Castilla la Mancha tiene un porcentaje del 30%, justo en el valor medio entre la que tiene el valor más alto (42.2% la ciudad autónoma de Ceuta) y la que tiene el valor más bajo (24.1% Extremadura)

En cuanto a la evolución respecto a los datos de la encuesta anterior, se indica que *en el período 2015-2019 se ha producido un pequeño descenso de la violencia en la pareja, lo que puede indicar que las campañas públicas de sensibilización y la mayor formación de los agentes que atienden a las mujeres afectadas, están teniendo efectos*⁴⁹. La propia encuesta señala que esta afirmación hay que realizarla con cautela porque los datos de la macroencuesta de 2015 y la de 2019 no son totalmente comparables debido a cambios metodológicos.

Con relación a la prevalencia de la violencia fuera de la pareja en los 12 meses previos a las entrevistas, el descenso es mínimo o inexistente.

Algunos datos

El 57.3% de las mujeres españolas mayores de 16 años han sufrido algún tipo de violencia. Este porcentaje se refiere a todas las violencias medidas en la encuesta, desde una mirada lasciva a una violación. 1 de cada 5 la ha sufrido en los últimos 12 meses.

Se estima que en España más de 351.000 mujeres mayores de 16 años han sufrido violencia física en los últimos 12 meses y más de 359.000 han sufrido violencia sexual en los últimos 12 meses, ejercida por sus parejas, exparejas u otras personas con las que no se ha mantenido relación de pareja.

Fuera del ámbito de la pareja, se estima que más de 103.000 mujeres mayores de 16 o más años han sufrido violencia sexual en los últimos 12 meses.

⁴⁸ Violencia total (física, sexual, emocional, control, económica, miedo) de alguna pareja en los últimos 12 meses.

⁴⁹ Fuente: MACROENCUESTA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 2019. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

EL 99.6% de las agresiones sexuales fuera de la pareja son cometidas por hombres. El 49% de las agresiones las ejercía un amigo o conocido, el 39.1% un desconocido y un 21.6% un familiar.

La encuesta preguntaba por una serie de comportamientos no deseados y con una connotación sexual: miradas insistentes o lascivas, contacto físico no deseado, exhibicionismo, envío de imágenes o fotos sexualmente explícitas que le hayan hecho sentirse ofendida, humillada, o intimidada a la mujer: en este caso, se estima que han sufrido este acoso sexual 2.071.764 mujeres de 16 o más años.

Se ha incorporado por primera vez en la encuesta, datos sobre el acoso reiterado o stalking (comportamientos realizados por una misma persona de forma repetida de forma que causaron miedo, ansiedad o angustia a la mujer entrevistada llamadas telefónicas obscenas, amenazantes, molestas o silenciosas, que a la mujer la hayan seguido o espiado, que hayan dañado intencionadamente cosas suyas o le hayan hecho propuestas inapropiadas en internet o en redes sociales). Se estima que más de 613.000 mujeres de 16 o más años han sufrido este tipo de acoso en los últimos 12 meses.

Se estima que, en los últimos 12 meses, 2.197.691 mujeres de más de 16 años han sufrido violencia dentro de la pareja, tanto física, como sexual y/o psicológica.

7.2. PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ENTRE LA POBLACIÓN JOVEN

El proyecto de investigación "Percepción de la igualdad entre hombres y mujeres en la adolescencia de Castilla-La Mancha" (2020), desarrollado en el marco de la cátedra de investigación "Isabel Muñoz Caravaca" (Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha y Universidad de Alcalá)⁵⁰, expone la siguiente conclusión en relación a la **percepción de la población adolescente sobre la violencia de género:**

- *Se obtuvieron valores altos de aceptación, por encima del 50 % en algunos ítems, respecto a ideas que desplazan la responsabilidad de la violencia hacia las mujeres y niegan el maltrato dentro de la unidad familiar. Asimismo, fueron altos, por encima del 40 %, en cuanto a creencias que disminuyen la culpabilidad del agresor y atribuyen la violencia a factores*

⁵⁰ Coordinación: Concepción Carrasco Carpio. Autoría: Soledad Andrés Gómez, Enrique Bonilla-Algovia, Luana Bruno, Concepción Carrasco Carpio, Mirian Checa Romero, Nieves Hernández-Romero, Marta Ibáñez Carrasco, Zoraida de la Osa Escudero, Isabel Pascual Gómez, Esther Rivas-Rivero, Alejandro de la Viuda Serrano.

externos. En el otro extremo, se obtuvo un rechazo muy mayoritario, por encima del 90 %, de las ideas que afirman la inferioridad o la subordinación de la mujer al hombre, dentro y fuera del hogar. Aunque chicos y chicas estaban en desacuerdo con los pensamientos distorsionados sobre las mujeres y el uso de la violencia, en la mayoría de las afirmaciones había un mayor porcentaje de chicos que estaban de acuerdo con estas ideas. Solo se encontró un mayor acuerdo en el grupo de chicas respecto a que el maltrato ejercido contra las mujeres podría ser una muestra de la preocupación hacia ellas.

- Aunque las ideas de igualdad entre mujeres y hombres están cada vez más asentadas entre los y las adolescentes de nuestra sociedad, sus creencias respecto a la violencia contra las mujeres siguen estando distorsionadas en gran medida. Por tanto, resulta imprescindible desarrollar intervenciones educativas para combatirlas. Cuanto más ajustado a la realidad sea el conocimiento de la violencia de género, más fácil será prevenir y eliminar este problema de salud pública

El estudio Prevención de las violencias contra las mujeres jóvenes y adolescentes en las relaciones de pareja en Castilla – La Mancha⁵¹, realizado en la Universidad de Castilla – La Mancha con la financiación del Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha, establece en sus conclusiones determinadas **medidas que se consideran adecuadas para prevenir la violencia de género entre la población joven**, en concreto:

- Los chicos y chicas participantes en el estudio, de modo particular los chicos más jóvenes, normalizan el control sobre la chica a través de la petición de claves de las redes sociales, el control de amistades y lugares a los que acude, así como el control sobre la ropa y el maquillaje. Estas creencias sobre manifestaciones del amor, requiere que chicas, y de modo particular chicos, conozcan modelos de relación saludables basados en la confianza, el respeto, la autonomía, entre otros valores conyugales. (...). Un eje prioritario de acción es trabajar con los chicos y a edades tempranas. Las chicas sí están más sensibilizadas hacia la igualdad y la no normalización de las violencias de género.
- Los datos expuestos en el informe sugieren que parte del avance habido en materia de igualdad es, probablemente, resultante de la tarea educativa que se ha llevado a cabo desde los centros educativos y acciones de las políticas regionales. Por ello, estas actividades se tornan absolutamente necesarias,

⁵¹ Investigadora principal: Vicenta Rodríguez Martín. Coinvestigador principal Juan Antonio García Martín.

de modo particular para los y las jóvenes provenientes de aquellos modelos familiares menos igualitarios.

- *Es necesaria una exploración e investigación de los modelos familiares, y la necesidad de conocer como los padres y madres construyen su identidad masculina y femenina, así como la resolución de conflictos entre ellos y cómo educan a sus hijos e hijas dado el impacto en el modelo de sus hijos e hijas y las configuraciones de pareja de ellos y ellas.*

Ciudad Real ha desarrollado en los últimos años una intensa labor en la sensibilización, la prevención y el tratamiento de las mujeres víctimas de la violencia de género. La coordinación entre los diferentes agentes implicados se considera fluida y eficaz.

Sin embargo y la luz de los estudios publicados en el ámbito universitario, aún es necesario incidir en esta materia en el ámbito educativo entre la población más joven, debido a que siguen estando más o menos extendidas ideas distorsionadas sobre la violencia de género, además de detectarse modelos familiares no igualitarios. Es por ello que se recomienda el tratamiento de la violencia de género en el ámbito educativo, así como un trabajo específico con chicos.

No obstante, la sensibilización e implicación de la sociedad en la lucha contra la violencia de género debe desplegarse en todos los tramos de edad, máxime si se considera la influencia que sobre la población joven tienen los modelos de relación que observan en su entorno familiar.

Por otra parte, se considera esencial continuar trabajando en la prevención de otras formas de violencia, definidas por la Ley 4/2018 para una sociedad libre de violencia de género en Castilla – La Mancha.

8. DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ○ La transversalidad de género no se ha implantado totalmente en la gestión del ayuntamiento. ○ Falta de recursos para el seguimiento de las actividades del Plan o falta de continuidad en algunos de los existentes. ○ Las herramientas de evaluación no están siendo empleadas por todas las áreas, lo que dificulta el análisis de la efectividad del plan. ○ Implementación del plan desigual entre las áreas del Ayuntamiento. ○ La estructura del II Plan no ha resultado lo suficientemente operativa. ○ Necesidad de capacitación del personal del Ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género y el análisis del impacto de género en sus actuaciones. ○ Escaso conocimiento del II Plan de igualdad por parte de la población. Más de la mitad de las personas encuestadas consideran que el Ayuntamiento no toma medidas que contribuyan a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Movimientos sociales y/o políticos contrarios a la igualdad. ○ Estereotipos y roles de género extendidos y arraigados. ○ Percepción de que la igualdad ya está conseguida. ○ Aumento de la brecha de género en la cifra de desempleo. ○ Escaso avance cualitativo en materia de corresponsabilidad, siendo el ámbito de reparto de tareas y de cuidado el ámbito en el que se considera que existen más desigualdades. ○ El tiempo que dedican las mujeres a las tareas domésticas y de cuidado es prácticamente el doble al que dedican los hombres. ○ Incremento de las cargas de cuidado y domésticas para las mujeres en la época de pandemia. ○ Las mujeres opinan que existen más desigualdades a partir de los 30 años, edad en la que, con carácter general, se está educando a infancia y adolescencia, con el riesgo de ofrecer modelos no igualitarios. ○ Desajuste entre los grupos de población entre los que se considera que existe más desigualdad y aquellos en los que se considera necesario incidir para erradicarla. ○ Escasa presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión empresarial. ○ Caída del empleo general en las etapas de crisis económicas, pero menor incidencia de las épocas de bonanza económica en la recuperación del empleo de las mujeres. ○ Persisten las familias profesionales masculinizadas y feminizadas (tanto en empleo como en formación). ○ Empleo de las mujeres poco diversificado, centrado en el sector servicios. ○ Influencia de los roles de género en el empleo de las mujeres. ○ Repunte de la incidencia de la violencia de género vinculada a la situación de confinamiento (incremento de las llamadas al 016). ○ Persistencia de las visiones estereotipadas y sexistas entre la población joven, especialmente en el ámbito de la pareja. ○ Tejido empresarial poco sensible con la igualdad.

9. FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ○ Experiencia de la entidad y estructuras creadas (mesa técnica). ○ Alto nivel de participación y conocimiento de algunas concejalías que puede servir de catalizador para el resto. ○ Está en proceso el Plan de Igualdad para empleados y empleadas. ○ Compromiso político. ○ Recursos específicos para mujeres consolidados en la localidad (Centro de la Mujer, Casa de acogida). ○ Experiencia y consolidación de las acciones de sensibilización en el ámbito educativo, que es el considerado como más eficaz para conseguir la igualdad. ○ Realización de acciones formativas en materia de igualdad para el personal del Ayuntamiento. ○ El Ayuntamiento cuenta con agencia privada de colocación en el IMPEFE. ○ La recién creada Universidad Popular puede convertirse en un entorno formativo para personas adultas donde introducir la sensibilización en igualdad. ○ Existencia de un Consejo Local de la mujer activo y que está integrado en otras estructuras participativas del Ayuntamiento. ○ Refuerzo de las estructuras de participación de la población en las políticas públicas. ○ Altos niveles de participación de las mujeres en actividades del ayuntamiento (culturales, deportivas...) ○ Buen funcionamiento y coordinación de los diferentes agentes implicados en la atención a las mujeres víctimas de violencia de género. ○ Coordinación de la Concejalía de Igualdad con otras estructuras del Ayuntamiento. ○ Mejora del conocimiento de la realidad de mujeres y hombres en el municipio. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Creciente toma de conciencia de la problemática de la desigualdad por la población. ○ Existencia del ciclo formativo de promoción de la igualdad lo que genera personal cualificado en la materia. ○ Aumento de entidades que trabajan por la igualdad de forma profesional. ○ Capacidad de la localidad para atraer trabajadores y trabajadoras de otras localidades. ○ Presencia de la mujer en puestos y cargos de responsabilidad administrativos y políticos. ○ Alta participación de la mujer en la formación universitaria. ○ Porcentaje considerable de la población sensibilizada. ○ Alta presencia de la mujer en la administración. ○ Creciente presencia de la mujer en organizaciones profesionales. ○ Iniciativa empresarial femenina dinámica y creciente. ○ Toma de conciencia de la sociedad sobre la incidencia de diferentes manifestaciones de la violencia de género. ○ Reciente normativa en materia de igualdad salarial y planes de igualdad en empresas.



III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A continuación, se exponen las principales prioridades resultado del proceso de diagnóstico que configuran la estructura del III Plan. De acuerdo con estas prioridades, el plan se estructura en **4 ejes estratégicos y en 12 líneas de actuación**.

Para cada una de esas líneas, quedan definidos sus objetivos y las medidas específicas que los desarrollan. Dada la experiencia del Ayuntamiento y de sus respectivas áreas, las medidas quedan definidas de forma genérica, dejando la concreción de las mismas a las diferentes áreas que integran la mesa técnica y que se valdrán de los planes anuales de trabajo para definir, de forma específica, cada una de las actividades concretas correspondientes a cada medida.

10. PRIORIDADES

87

Del resultado del diagnóstico, se extraen cuatro prioridades fundamentales, y se propone que sean éstas las que presidan el proceso de definición del plan:

Transversalidad. Asegurar la transversalidad. Conseguir que el personal del Ayuntamiento sea agente de igualdad del municipio mediante la sensibilización y la capacitación técnica. Todo ello respaldado por un compromiso político firme, a la vez que operativo.

Ciudadanía Igualitaria.

Extender el principio de igualdad entre mujeres y hombres a todas las personas de la localidad. Cada pequeño gesto da ejemplo, y es un paso hacia la igualdad. Concienciar, hacer que la población tome conciencia de las desigualdades existentes y de cuál es el origen de ellas, para erradicarlas.



Estructuras sociales para la igualdad. Las tareas de sostenimiento de la vida son esenciales en una sociedad pues sin ellas el resto de aspectos difícilmente podrían desarrollarse. Por eso deben ser el eje central las políticas de igualdad. El consumo del tiempo y de energía de las mujeres en estas tareas es una barrera para su participación plena en la sociedad (empleo, participación política, ámbitos de decisión de todo tipo...). Esta sobrecarga no es un problema privado, tiene serias consecuencias sociales como la caída de la natalidad y está sosteniendo en gran parte a la sociedad actual.

Por ello ha de ser la sociedad entera la que tome conciencia, piense en el futuro y actúe en consecuencia: empresas, agentes sociales... han de implicarse en esta nueva concepción, que ha de ser encabezada por el Ayuntamiento.

Prevención de violencia contra las mujeres y tratamiento a las mujeres víctimas de violencia. Es una prioridad prevenir la más grave y deplorable manifestación de la opresión de las mujeres: la violencia, en todas sus formas y manifestaciones. Igualmente, atender a las mujeres que sean víctimas de cualquier tipo de violencia, así como a sus hijas e hijos.

11. PRINCIPIOS RECTORES

Transversalidad

La transversalidad guiará las actuaciones del presente plan, entendida como la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas⁵².

Tal y como refleja la Ley orgánica de igualdad, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. La administración municipal, la más cercana a la ciudadanía integrará este principio en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus competencias.

La transversalidad implica el reconocimiento de que las decisiones de los poderes públicos impactan en las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello tienen un poder transformador.

⁵² Consejo de Europa. 1998

Participación

La participación garantiza el ejercicio de la plena ciudadanía. Será un principio rector del Plan que buscando un amplio respaldo social y velando por la implicación y la presencia de diferentes agentes.

Además, perseguirá la participación de las mujeres tanto en la vida pública como en la privada, lo que necesariamente implica, no solo remover los obstáculos para la participación y el acceso a los recursos, sino promover las condiciones para alcanzar una sociedad corresponsable que tome iniciativas a favor de la igualdad.

Interseccionalidad

La interseccionalidad supone el reconocimiento de la incidencia cruzada de diferentes factores de exclusión en la situación y posición de las mujeres. Ello implica conocer las diferentes necesidades y problemáticas diferenciadas y ofrecer soluciones adaptadas a cada situación.

12. CONTEXTO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Ámbito internacional

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995 marca el punto de inflexión en lo referente a las políticas de igualdad. Puso de manifiesto la necesidad de implicar en las actuaciones políticas a toda la sociedad, no solamente a las mujeres, planteando el Mainstreaming (o transversalidad) como la estrategia efectiva a seguir para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, lo que supuso incorporar este concepto a los instrumentos legales de ámbito internacional, europeo y estatal, asumiendo los poderes públicos políticas para la eliminación de las desigualdades de género. Fue refrendada por la Comunicación Beijing +20 de 2015.

La Agenda 2030 aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en 2015 incluye entre los objetivos de desarrollo sostenible se encuentra "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Ámbito europeo

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convención de Estambul).

Carta Social Europea.

Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo de 2019.

En el **ámbito nacional**, el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que 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 de mujeres y hombres, consagra la transversalidad como 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.

Las administraciones públicas deberán integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades 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.

En el ámbito autonómico, La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla –La Mancha incluye entre sus principios generales la perspectiva de género y la transversalidad de género y obliga a todas las áreas de actuación de las administraciones públicas de Castilla – La Mancha a integrar de forma activa este principio en la normativa, en los presupuestos de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Castilla – La Mancha fue pionera en la regulación contra la violencia de género, a través de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas, ya derogada.

Actualmente, la Ley 4/2018 de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia, vuelve a poner a Castilla – La Mancha a la vanguardia de la regulación en la materia, dejando patente su compromiso con la igualdad entre mujeres y

hombres, que necesariamente implica una sociedad libre de violencia contra las mujeres.

En el ámbito nacional, la **violencia de género** encuentra su marco normativo en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y, más recientemente, en 2017 en el Pacto de Estado contra la violencia de género donde se contemplan una serie de medidas que mejoran la prevención, detección de los casos y protección de las mujeres.

La legislación autonómica está complementada con el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha 2019-2024. El II Plan es el instrumento empleado por la administración regional para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo. A su vez, ofrece un marco de referencia para la administración local. Muestra de este vínculo común es la red de Centros de atención a las mujeres dependiente del Instituto de la Mujer de la región, desarrollada en colaboración con la Administración Local.

La Ley de bases de régimen Local establece el artículo 25.2, como competencia propia de los municipios “Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”.

El **Ayuntamiento de Ciudad Real** cuenta con una amplia trayectoria en la regulación de las políticas de igualdad municipales, siendo este el **tercer plan** que desarrolla en el municipio.

13. ESTRUCTURA

El plan se estructura en 4 ejes estratégicos y en 12 líneas de actuación, de acuerdo con las prioridades detectadas en el diagnóstico.

EJE 1. TRANSVERSALIDAD

- LÍNEA 1. Refuerzo de estructuras y capacitación
- LÍNEA 2. Compromiso público con la igualdad
- LÍNEA 3. Conocimiento de la realidad municipal

EJE 2. CIUDADANÍA IGUALITARIA

- LÍNEA 4. Sensibilización y concienciación
- LÍNEA 5. Reivindicación del papel de la mujer
- LÍNEA 6. Empoderamiento

EJE 3. ESTRUCTURAS SOCIALES PARA LA IGUALDAD

- LÍNEA 7. Promoción del empleo
- LÍNEA 8. Impulso de la participación social
- LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

EJE 4. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES Y TRATAMIENTO DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

- LÍNEA 10. Prevención y sensibilización contra la violencia de género
- LÍNEA 11. Fortalecimiento de las estructuras de tratamiento de la violencia de género
- LÍNEA 12. Conocimiento, prevención y sensibilización de otras manifestaciones de la violencia de género

Eje 1. Transversalidad.

OBJETIVO GENERAL: Profundizar y afianzar la aplicación del principio de transversalidad en la definición y planificación de las políticas públicas del Ayuntamiento, así como en su administración, gestión y funcionamiento.

En este eje se incluyen todas las acciones relacionadas con la incorporación de la transversalidad en el seno del Ayuntamiento, refuerzo de estructuras existentes, capacitación del personal, manifestaciones públicas contra la discriminación...

Líneas de intervención

Línea 1. Refuerzo de estructuras y capacitación

Objetivo específico: Mejorar la aplicación de la transversalidad dotando de recursos, formación y herramientas técnicas a las personas que integran las estructuras de gestión del plan,

Línea 2. Compromiso público con la igualdad

Objetivo específico: Mostrar públicamente el compromiso con la igualdad y hacer que presida las actuaciones del Ayuntamiento.

Línea 3. Conocimiento de la realidad municipal

Objetivo específico: Profundizar en el conocimiento de la situación y posición de mujeres y hombres en el municipio actualizando la información y propiciando su análisis y la determinación de sus causas en diferentes ámbitos.

Eje 2. Ciudadanía Igualitaria.

OBJETIVO GENERAL: Extender de forma pedagógica el principio de igualdad entre la población tendiendo a conseguir una verdadera educación en igualdad para toda la ciudadanía.

En este eje se incluyen todas las acciones de sensibilización, concienciación, reivindicación del papel de la mujer, presente y pasado, promoción de la participación, empoderamiento individual. Acciones específicas dirigidas a mujeres que sufren múltiples discriminaciones

Líneas de intervención

Línea 4. Sensibilización y concienciación

Objetivo específico: Extender el conocimiento de las discriminaciones existentes promoviendo una toma de conciencia sobre sus causas y la forma de erradicarlas.

Línea 5. Reivindicación del papel de la mujer.

Objetivo específico: Reconocer los méritos de figuras femeninas pasadas y presentes y estimar el valor de las aportaciones sociales tradicionalmente atribuidas a las mujeres.

Línea 6. Empoderamiento.

Objetivo específico: Promover las condiciones que favorezcan el proceso de empoderamiento de las mujeres entendido como el aumento de participación en la toma de decisiones y la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres.

Eje 3. Estructuras sociales para la igualdad.

OBJETIVO GENERAL: Disminuir las brechas de género que impiden o dificultan la plena participación de la mujer en todos los ámbitos sociales.

En este eje se incluyen todas las acciones dirigidas a favorecer la presencia de la mujer en todos los ámbitos: empleo, formación, acceso a recursos, puestos de representación... empoderamiento colectivo y necesidad de asunción de responsabilidades por las organizaciones, empresas... (corresponsabilidad social con la igualdad)

Líneas de intervención

Línea 7. Promoción del empleo

Objetivo específico: Promover la creación y transformación de empleos en condiciones dignas y libres de estereotipos sexistas, diversificando las elecciones profesionales de mujeres y hombres

Línea 8. Impulso de la participación social

Objetivo específico: Impulsar la participación social de la mujer en diferentes ámbitos de participación y de decisión. (Deporte, arte y cultura, asociacionismo...)

Línea 9. Fomento de una organización social corresponsable

Objetivo específico Establecer las condiciones necesarias para alcanzar una organización social y municipal que favorezca la corresponsabilidad.

Eje 4. Prevención de violencia contra las mujeres y tratamiento a las mujeres víctimas de violencia.

OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres y garantizar la correcta atención víctimas de dicha violencia.

En este eje se incluyen todas las acciones relativas a la prevención y el tratamiento de todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres.

Líneas de intervención

Línea 10. Prevención y sensibilización contra la violencia de género.

Objetivo específico: Prevenir la violencia hacia las mujeres y sensibilizar e informar a la ciudadanía en su conjunto buscando su implicación y colaboración.

Línea 11. Fortalecimiento de las estructuras de tratamiento de la violencia de género.

Objetivo específico: Avanzar en la mejora continua de la gestión de los recursos municipales de atención de mujeres víctimas de violencia de género, impulsando medidas necesarias adaptadas a nuevas necesidades.

Línea 12. Conocimiento, prevención y sensibilización de otras manifestaciones de violencia contra la mujer.

Objetivo específico: Conocer las diferentes manifestaciones de la violencia contra la mujer para informar y sensibilizar a la población y guiar las actuaciones del personal municipal.

14. CONTENIDOS

A continuación, se exponen las 48 medidas en las que se concreta el III Plan, especificando algunas de las acciones concretas que las diferentes áreas llevarán a cabo en el primer año de programación.

Se cumple así con lo recogido por la evaluación del II Plan, optando por una estructura que primara los aspectos cualitativos, sobre los cuantitativos, dejando en manos de las diferentes áreas la concreción de las acciones a desarrollar en cada medida, adaptándose a las necesidades detectadas y a una realidad cambiante.



LÍNEA 1. Refuerzo de estructuras y capacitación

MEDIDA

1

Realización de formación técnica específica en materia de igualdad según las demandas de la mesa técnica o bien inclusión de este personal en formación ofrecida por otras entidades

ACCIONES »

PERSONAL	Organización de acciones formativas dirigidas a la capacitación técnica del personal en aplicación práctica del principio de igualdad en las diferentes áreas del ayuntamiento, a iniciativa propia o a demanda de las diferentes áreas.			
Indicadores	Nº de acciones realizadas Nº de participantes por sexo Nº de áreas implicadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD	Propuesta de contenidos y ponentes para la formación técnica en materia de igualdad.			
Indicadores	Contenidos propuestos Variedad de contenidos	Calendario	2021 2022	2023 2024
TODAS LAS ÁREAS	Participación en las acciones formativas en materia de aplicación práctica del principio de igualdad.			
Indicadores	Nº de áreas con personal formado en materia de igualdad. Debe alcanzar al 90% de las áreas representadas en la mesa técnica a lo largo del plan	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 1. Refuerzo de estructuras y capacitación

MEDIDA

2

Dotación de recursos humanos, materiales y económicos destinados a la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico

ACCIONES »

IGUALDAD	Contratación de promotoras/es de igualdad en los planes de empleo del Ayuntamiento.			
Indicadores	Nº Personas contratadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD / TODAS LAS ÁREAS	Búsqueda de financiación para la realización de proyectos en materia de igualdad.			
Indicadores	Recursos captados	Calendario	2021 2022	2023 2024
El presupuesto del III Plan de Igualdad para 2021 es de 10.200 €.				



LÍNEA 1. Refuerzo de estructuras y capacitación

MEDIDA

3

Promoción e impulso de la participación del personal designado en la mesa técnica

ACCIONES »

TODAS LAS ÁREAS	Designación de personal de todas las áreas para la constitución de la mesa técnica.			
Indicadores	Nº de áreas representadas en la mesa técnica	Calendario	2021	
IGUALDAD	Elaboración de instrucciones internas dirigidas a las diferentes áreas relativas a la gestión y ejecución del Plan			
Indicadores	Instrucciones elaboradas	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD	Difusión de las instrucciones de gestión del Plan			
Indicadores	Nº de áreas informadas Debe alcanzar el 100% de las áreas de la mesa técnica	Calendario	2021 2022	2023 2024
La mesa técnica para el III Plan de Igualdad se constituyó el 19 de enero de 2021 y está integrada por representantes de 29 áreas.				



LÍNEA 1. Refuerzo de estructuras y capacitación

MEDIDA

4

Supervisión y seguimiento de la participación de todas las áreas asegurando el equilibrio en la asignación de medidas del Plan y en ejecución la ejecución de las mismas

ACCIONES >>

IGUALDAD	Elaboración de las fichas de seguimiento de acciones mediante un formulario web			
Indicadores	Fichas elaboradas Uso de las fichas	Calendario	2021	
IGUALDAD	Recopilación de las fichas de seguimiento de acciones anualmente			
Indicadores	% de fichas recopiladas sobre acciones realizadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD	Elaboración de los informes de seguimiento anuales del Plan de Igualdad			
Indicadores	Informes elaborados	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 2. Compromiso público con la igualdad

MEDIDA

5

Realización de actos, eventos y diversas actividades en conmemoración de los días señalados en materia de igualdad

ACCIONES >>

IGUALDAD, CENTRO DE LA MUJER	Creación de un lema anual en favor de la igualdad que se emplee en todas las acciones desarrolladas			
Indicadores	Lema creado anualmente	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD, CENTRO DE LA MUJER	Conmemoración del 8 de marzo			
Indicadores	Realización del acto Repercusión	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD, CENTRO DE LA MUJER	Conmemoración del 25 de noviembre			
Indicadores	Realización del acto Repercusión	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 2. Compromiso público con la igualdad

MEDIDA

5 (2)

Realización de actos, eventos y diversas actividades en conmemoración de los días señalados en materia de igualdad

ACCIONES »

IGUALDAD, CENTRO DE LA MUJER	Realización de actos reivindicativos en otros días señalados			
Indicadores	Nº de actos realizados Repercusión	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD, CENTRO DE LA MUJER	Apoyo y seguimiento de los movimientos reivindicativos en favor de la igualdad			
Indicadores	Nº de actos en los que se participa	Calendario	2021 2022	2023 2024
JUVENTUD E INFANCIA	Realización de talleres específicos de igualdad, coincidiendo con el 8 de marzo y el 25 de noviembre			
Indicadores	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
DEPORTES	Realización de las Jornadas Mujer y Deporte			
Indicadores	Nº y tipo de actividades desarrolladas Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
TODAS LAS ÁREAS	Realización de actividades específicas o colaboración en las actividades programadas			
Indicadores	Nº de áreas implicadas	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 2. Compromiso público con la igualdad

MEDIDA

6

Difusión generalizada, didáctica y accesible del Plan de Igualdad Estratégico a la población y al personal del Ayuntamiento

ACCIONES »

IGUALDAD	Elaboración y difusión de diferentes soportes físicos o audiovisuales para dar a conocer el III Plan de Igualdad.			
Indicadores	Nº de medios o soportes elaborados Nº de tipos de soportes Nº de personas alcanzadas por sexo	Calendario	2021	2023
PATRONATO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Adaptación del III Plan de Igualdad a metodología de lectura fácil y a soportes accesibles.			
Indicadores	Documentos adaptados	Calendario		2023
TURISMO	Inclusión del compromiso con la Igualdad en el sistema integral de calidad turística en destino, haciendo partícipes a los servicios adheridos.			
Indicadores	Compromiso incluido Nº de establecimientos adheridos	Calendario	2021	2023
TURISMO	Elaboración de un documento de buenas prácticas en igualdad para su distribución y exhibición en los establecimientos adheridos.			
Indicadores	Documento elaborado Nº de establecimientos que reciben el documento (100% de los establecimientos adheridos)	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 2. Compromiso público con la igualdad

MEDIDA

6 (2)

Difusión generalizada, didáctica y accesible del Plan de Igualdad Estratégico a la población y al personal del Ayuntamiento

ACCIONES >>

TURISMO	Elaboración de un documento de buenas prácticas en igualdad para su distribución y exhibición en los establecimientos adheridos.			
Indicadores	Documento elaborado Nº de establecimientos que reciben el documento (100% de los establecimientos adheridos)	Calendario	2021 2022	2023 2024
TELEVISIÓN	Difusión de contenidos relativos al III del Plan de Igualdad.			
Indicadores	% de cobertura de actos relativos al III Plan de Igualdad	Calendario	2021 2022	2023 2024
TODAS LAS ÁREAS	Difusión de los soportes elaborados para dar a conocer el III Plan de Igualdad.			
Indicadores	Nº de soportes utilizados Nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 2. Compromiso público con la igualdad

MEDIDA

7

Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes de forma generalizada en las comunicaciones internas y externas.

ACCIONES »

IGUALDAD	Acciones de sensibilización y capacitación para mejorar la comprensión de la importancia del uso no sexista del lenguaje y las imágenes.			
Indicadores	Nº de acciones realizadas Personas alcanzadas por sexo	Calendario	2021	2023
IGUALDAD	Elaboración de una guía de estilo de comunicación no sexista.			
Indicadores	Guía elaborada	Calendario	2021	
IGUALDAD PERSONAL	Difusión de la guía de estilo entre todo el personal del Ayuntamiento.			
Indicadores	Nº de áreas informadas.	Calendario	2022	
EDUCACIÓN	Propuesta de cambio de denominación del programa Internacional "Nosotros proponemos" por "Proponemos" a la organización del programa.			
Indicadores	Propuesta realizada Respuesta obtenida	Calendario	2021	
TODAS LAS ÁREAS	Uso generalizado de las recomendaciones contenidas en la guía de estilo de comunicación no sexista.			
Indicadores	% de comunicaciones que incorporan las recomendaciones. Al menos el 50%	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 2. Compromiso público con la igualdad

MEDIDA

8

Incorporación de cláusulas de igualdad en los procedimientos de contratación y otras disposiciones como subvenciones

ACCIONES »

CONTRATACIÓN INTERVENCIÓN	Incorporación de aspectos sociales relativos a igualdad entre mujeres y hombres, vinculados al objeto del contrato, entre los criterios cualitativos que establece el órgano de contratación.			
Indicadores	Incorporación de los criterios sociales % de pliegos que incorporan criterios sociales	Calendario	2021 2022	2023 2024
CONTRATACIÓN INTERVENCIÓN	Incorporación en los pliegos administrativos de contratación, de la necesidad acreditar estar en posesión de un Plan de Igualdad a las empresas obligadas a ello			
Indicadores	Incorporación del requisito % de pliegos en los que se incorpora el criterio	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 3. Conocimiento de la realidad municipal

MEDIDA

9

Inclusión de forma sistemática de la variable de sexo y de indicadores de género en las estadísticas, encuestas, memorias de actividad y recogida de datos promovidos por el Ayuntamiento, así como en sus formularios, instancias solicitudes, registros...

ACCIONES >>

PARTICIPACIÓN SOCIAL	Inclusión de la variable sexo en la toma de datos del registro de asociaciones (datos de las juntas directivas).			
Indicadores	Variable incluida	Calendario	2022	
MUSEOS	Inclusión de la variable sexo en la recogida de información de visitantes a museos de la localidad.			
Indicadores	Variable incluida	Calendario	2021 2022	2023 2024
LICENCIAS	Inclusión de la variable sexo en la toma de datos de las licencias de apertura.			
Indicadores	Variable incluida	Calendario	2021 2022	2023 2024
CONSUMO	Inclusión de la variable sexo en la toma de datos de las consultas de consumo.			
Indicadores	Variable incluida	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD ACCIÓN SOCIAL	Introducción del enfoque de género en los programas de prevención de las drogodependencias que se realicen desde el ayuntamiento.			
Indicadores	Indicadores de género incluidos en la planificación y en la previsión de resultado	Calendario	2021 2022	2023 2024
TODAS LAS ÁREAS	Introducción de la variable sexo en todas las memorias de actividad.			
Indicadores	Variable incluida	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 3. Conocimiento de la realidad municipal

MEDIDA

10

Realización de informes de impacto de género vinculados a planes o disposiciones municipales de especial relevancia social o económica

ACCIONES »

IGUALDAD	Realización de una acción formativa sobre elaboración de informes de impacto de género dirigida al personal del Ayuntamiento			
Indicadores	Realización de la formación Nº de participantes por sexo Evaluación de la formación (satisfacción de participantes, transferencia al puesto de trabajo...)	Calendario	2022	
IGUALDAD/ TODAS LAS ÁREAS	Determinación de aquellas disposiciones o planes susceptibles de complementarse con informes de impacto de género, dentro de la mesa técnica.			
Indicadores	Elección de la disposición	Calendario		2023 2024
TODAS LAS ÁREAS	Realización de los informes de impacto de género por las áreas que hayan sido designadas en la mesa técnica			
Indicadores	Informe realizado	Calendario		2023 2024



LÍNEA 3. Conocimiento de la realidad municipal

MEDIDA

11

Realización o impulso de estudios o informes relativos a la situación y posición de mujeres y hombres en el municipio en diferentes ámbitos (empleo, cultura, educación, usos del tiempo, inclusión social, deporte, salud...)

ACCIONES »

CULTURA	Registro y análisis desagregado por sexo de las contrataciones y producciones artísticas de la localidad.			
Indicadores	Informe realizado	Calendario	2022	
IGUALDAD	Realización de un estudio de usos del tiempo.			
Indicadores	Estudio realizado	Calendario		2024
IGUALDAD	Difusión y traslado de estudios e informes externos a las áreas competentes (Por ejemplo, proyecto #Womenincities Ciudad Real, sobre visibilización de las mujeres en el callejero de la ciudad o el informe sobre Zonas inseguras de la ciudad, elaborados ambos por el alumnado del CFGS de Promoción de Igualdad de Género del IES Atenea).			
Indicadores	Áreas competentes informadas Uso de los estudios e informes	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 3. Conocimiento de la realidad municipal

MEDIDA

12

Creación y mantenimiento del observatorio "Estadísticas CR"

ACCIONES »

ATENCIÓN A LA CIUDADADANÍA	Recopilación de datos desagregados por sexo de diferentes aspectos de la población de Ciudad Real (nivel educativo, datos demográficos...) para su incorporación al observatorio.			
Indicadores	Datos recopilados	Calendario	2022	2023 2024
IGUALDAD CENTRO DE LA MUJER	Publicación de informes periódicos con indicadores que reflejen la situación de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad de Ciudad Real.			
Indicadores	Informe publicado	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 4. Sensibilización y concienciación

MEDIDA

13

Realización de acciones de sensibilización por la igualdad real y contra las diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, utilizando los soportes y estrategias más adecuados en función del objetivo perseguido y del grupo de población al que se dirigen (talleres de sensibilización, campañas informativas, cartelería, videos, inclusión de igualdad en actividades de ocio, cultura o deporte...)

ACCIONES »

BIBLIOTECAS	Exposición de diferente material de sensibilización en igualdad en las sedes físicas y en las redes sociales			
Indicadores	Material expuesto	Calendario	2021 2022	2023 2024
TELEVISIÓN	Transmisión de cualquier evento en materia de igualdad a demanda del área responsable de la actividad			
Indicadores	% de cobertura de actos demandados	Calendario	2021 2022	2023 2024
TURISMO	Disponibilidad de información a visitantes sobre actividades en materia de igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Real			
Indicadores	Información disponible	Calendario	2021 2022	2023 2024
JUVENTUD E INFANCIA	Inclusión de imágenes en cartelería de actividades que reflejen una igualdad de género real o promoción de la mujer.			
Indicadores	% de soportes con imágenes igualitarias	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 4. Sensibilización y concienciación

MEDIDA

13 (2)

Realización de acciones de sensibilización por la igualdad real y contra las diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, utilizando los soportes y estrategias más adecuados en función del objetivo perseguido y del grupo de población al que se dirigen (talleres de sensibilización, campañas informativas, cartelería, videos, inclusión de igualdad en actividades de ocio, cultura o deporte...)

ACCIONES ➔

JUVENTUD E INFANCIA	Realización de talleres específicos de igualdad dentro de la programación anual de actividades.			
Indicadores	Nº talleres realizados Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
CONSUMO	Desarrollo de campañas que proyecten una imagen de relaciones sanas y no estereotipadas en la celebración de San Valentín			
Indicadores	Nº de campañas realizadas Personas alcanzadas	Calendario	2022	2023 2024
CONSUMO	Desarrollo de campañas en períodos clave en los que se incrementan las compras (inicio del curso escolar, navidad...) sobre la elección productos que no atiendan a estereotipos sexistas (juegos, juguetes, complementos, ropa....).			
Indicadores	Nº de campañas realizadas Personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
ACCIÓN SOCIAL	Ampliación de las acciones de sensibilización y concienciación a las actividades realizadas en las ludotecas municipales.			
Indicadores	Nº de acciones realizadas Personas alcanzadas por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024



**EJE 2 CIUDADANÍA
IGUALITARIA**

LÍNEA 4. Sensibilización y concienciación

MEDIDA

13 (3)

Realización de acciones de sensibilización por la igualdad real y contra las diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, utilizando los soportes y estrategias más adecuados en función del objetivo perseguido y del grupo de población al que se dirigen (talleres de sensibilización, campañas informativas, cartelería, videos, inclusión de igualdad en actividades de ocio, cultura o deporte...)

ACCIONES »

ACCIÓN SOCIAL	Extensión de las acciones de sensibilización y concienciación a todas las actividades de la concejalía, en especial a las dirigidas a la etnia gitana.			
Indicadores	% de actividades que incluyen acciones de sensibilización	Calendario	2021 2022	2023 2024
DEPORTES	Desarrollo de acciones específicas encaminadas a eliminar la imagen de deportes feminizados o masculinizados.			
Indicadores	Nº de acciones realizadas Nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
IMPEFE	Difusión de eslóganes o mensajes por la igualdad en las webs del IMPEFE.			
Indicadores	Nº de mensajes difundidos Personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD / CENTRO DE LA MUJER	Inclusión de diferentes temáticas en las acciones de sensibilización desarrolladas por la Concejalía en consonancia con los cambios sociales, por ejemplo, cambio de roles y estereotipos de género, respeto a la diversidad, relaciones personales igualitarias, resolución de conflictos, autoestima para jóvenes, interseccionalidad...			
Indicadores	Nº de temáticas incorporadas Variabilidad anual	Calendario	2021 2022	2023 2024



**EJE 2 CIUDADANÍA
IGUALITARIA**

MEDIDA

13 (4)

LÍNEA 4. Sensibilización y concienciación

Realización de acciones de sensibilización por la igualdad real y contra las diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, utilizando los soportes y estrategias más adecuados en función del objetivo perseguido y del grupo de población al que se dirigen (talleres de sensibilización, campañas informativas, cartelería, videos, inclusión de igualdad en actividades de ocio, cultura o deporte...)

ACCIONES »

IGUALDAD/ PATRONATO DE DISCAPACIDAD	Desarrollo de campañas de concienciación dirigidas a tener en cuenta el género como factor de desigualdad en la atención a personas con discapacidad.			
Indicadores	Nº de campañas realizadas Nº de personas alcanzadas	Calendario	2022	2023 2024
IGUALDAD	Desarrollo de campañas informativas sobre las desigualdades de salud entre mujeres y hombres en coordinación con los centros de salud y de planificación familiar.			
Indicadores	Nº de campañas desarrolladas Nº de personas alcanzadas	Calendario	2022	2024
IGUALDAD	Desarrollo de campañas informativas sobre derechos sexuales y reproductivos con enfoque de género.			
Indicadores	Nº de campañas realizadas Nº de personas alcanzadas	Calendario	2022	2023 2024
IGUALDAD	Elaboración y distribución a los centros educativos de material divulgativo de campañas específicas de días señalados			
Indicadores	Nº de centros educativos alcanzados % sobre el total de centros de la localidad	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 4. Sensibilización y concienciación

MEDIDA

13 (5)

Realización de acciones de sensibilización por la igualdad real y contra las diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, utilizando los soportes y estrategias más adecuados en función del objetivo perseguido y del grupo de población al que se dirigen (talleres de sensibilización, campañas informativas, cartelería, videos, inclusión de igualdad en actividades de ocio, cultura o deporte...)

ACCIONES »

POLICÍA	Difusión de mensajes con información relativa a sensibilización en igualdad en sus perfiles de redes sociales.			
Indicadores	Nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Realización de talleres de sensibilización en centros educativos y escuelas municipales de verano en colaboración con la Concejalía de Igualdad.			
Indicadores	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Celebración de la semana por la igualdad: "Por una ciudad igualitaria"			
Indicadores	Nº de actividades desarrolladas Nº de participantes por sexo Valoración de las actividades Variedad de actividades	Calendario	2021 2022	2023 2024
PARTICIPACIÓN	Difusión de las campañas y mensajes elaborados en la materia por la Concejalía de Igualdad y en centro de la mujer, en las actividades de la Universidad Popular			
Indicadores	Nº de personas alcanzadas por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 4. Sensibilización y concienciación

MEDIDA

14

Organización de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a la población en general o incorporación de la igualdad de forma transversal en acciones formativas de cualquier contenido

ACCIONES »

JUVENTUD E INFANCIA	Formación específica en igualdad para monitores/as de actividades que trabajen con niños/as.			
Indicadores	Nº de acciones formativas desarrolladas Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
JUVENTUD E INFANCIA	Mantenimiento de contenidos en materia de igualdad de forma transversal en toda la formación que se imparte desde la Concejalía de Juventud e Infancia			
Indicadores	% de acciones formativas con contenidos transversales en igualdad Adaptación de contenidos	Calendario	2021 2022	2023 2024
ACCIÓN SOCIAL	Mantenimiento de contenidos en materia de igualdad de forma transversal y específica en los Programas de Educación de personas adultas y Competencias Clave.			
Indicadores	% de acciones formativas con contenidos transversales en igualdad Adaptación de contenidos	Calendario	2021 2022	2023 2024
IMPEFE	Inclusión de acciones formativas en materia de igualdad en la escuela virtual			
Indicadores	Nº de acciones formativas ofertadas en la escuela virtual Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 4. Sensibilización y concienciación

MEDIDA

14 (2)

Organización de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a la población en general o incorporación de la igualdad de forma transversal en acciones formativas de cualquier contenido

ACCIONES »

IGUALDAD / CENTRO DE LA MUJER	Realización de acciones formativas con diferentes temáticas dirigidas a la población en general o a diferentes sectores profesionales.			
Indicadores	Nº de acciones formativas desarrolladas Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
PARTICIPACIÓN	Inclusión de contenidos de igualdad de forma transversal en las acciones formativas de la Universidad Popular.			
Indicadores	Nº de personas alcanzadas por sexo Contenidos introducidos	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 5. Reivindicación del papel de la mujer

MEDIDA

15

Acciones dirigidas a dar más visibilidad a las mujeres, desde una perspectiva internacional e histórica hasta nuestros días, con actuaciones concretas o bien asegurando la inclusión de la aportación social de la mujer en actuaciones genéricas.

ACCIONES »

PARTICIPACIÓN	Desarrollo actividades sobre el papel de la mujer en diferentes aspectos como tertulias literarias o históricas en la Universidad Popular.			
Indicadores	Nº de actividades desarrolladas Nº de participantes por sexo Valoración de las actividades	Calendario	2021 2022	2023 2024
BIBLIOTECAS	Realización de muestras de autoras, cuentacuentos con temática de igualdad, guía de lectura sobre igualdad... de forma habitual en la programación de las bibliotecas.			
Indicadores	Contenidos de igualdad incluidos en la programación habitual	Calendario	2021 2022	2023 2024
JUVENTUD E INFANCIA	Actuaciones concretas que potencien la figura de mujeres relevantes (preferentemente jóvenes): exposiciones, artículos o campañas concretas.			
Indicadores	Nº de actuaciones realizadas Presencia de la mujer en las actividades. Alcanzar la presencia equilibrada (60/40)	Calendario	2021 2022	2023 2024
TURISMO	Incorporación de figuras femeninas relevantes en Ciudad Real en los recorridos turísticos de la localidad			
Indicadores	Referencia de mujeres en las actividades Alcanzar presencia equilibrada (60/40)	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 5. Reivindicación del papel de la mujer

MEDIDA

15 (2)

Acciones dirigidas a dar más visibilidad a las mujeres, desde una perspectiva internacional e histórica hasta nuestros días, con actuaciones concretas o bien asegurando la inclusión de la aportación social de la mujer en actuaciones genéricas.

ACCIONES »

MEDIOAMBIENTE	Incorporación de figuras femeninas relevantes en relación a las actividades de educación medioambiental.			
Indicadores	Referencia de mujeres en las actividades Alcanzar presencia equilibrada (60/40)	Calendario	2021 2022	2023 2024
MUSEOS	Realización de actos en los Museos en colaboración con la Concejalía de Igualdad.			
Indicadores	Nº de actos realizados Personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Inclusión de pasajes en los que intervienen mujeres en la lectura continuada de "El Quijote" en los IES de la localidad con motivo del día del libro.			
Indicadores	Realización de la lectura Personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
MOVILIDAD	Introducción de referencias a mujeres relevantes en la historia de Ciudad Real en las actividades de la semana de la movilidad.			
Indicadores	Referencia de mujeres en las actividades Alcanzar presencia equilibrada (60/40)	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 5. Reivindicación del papel de la mujer

MEDIDA

15 (3)

Acciones dirigidas a dar más visibilidad a las mujeres, desde una perspectiva internacional e histórica hasta nuestros días, con actuaciones concretas o bien asegurando la inclusión de la aportación social de la mujer en actuaciones genéricas.

ACCIONES >>

CULTURA	Realización de actividades específicas de homenaje a la mujer con diferentes temáticas			
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
CULTURA	Tramitación de la denominación de calles en zonas nuevas con nombres de mujeres relevantes.			
Indicadores	Nº de calles nuevas denominadas con nombres de mujeres relevantes % sobre el total de nuevas denominaciones	Calendario	2021 2022	2023 2024
ACCIÓN SOCIAL	Realización de la Mesa de Experiencias. "Mujer: Primeras Profesionales del Siglo XX" poniendo en valor a las primeras mujeres que desarrollaron su profesión en ámbitos masculinizados.			
Indicadores	Nº de personas alcanzadas Repercusión	Calendario	2021	
FESTEJOS	Inclusión de actividades que rindan homenaje a la mujer en los festejos de la localidad			
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de personas alcanzadas	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 5. Reivindicación del papel de la mujer

MEDIDA

16

Reconocimiento a mujeres de la localidad en diferentes ámbitos (profesional, cultural y artístico, deportivo, empresarial, social...), mediante premios, menciones, nombramientos...

ACCIONES »

JUVENTUD E INFANCIA	Premio especial a la mejor directora de cortos dentro de la convocatoria del Festival Corto desarrollado desde la Concejalía de Infancia y Juventud.			
Indicadores	Nº de participantes Mantenimiento o incremento	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD	Celebración anual del premio "Empoderamiento y liderazgo", en reconocimiento a una mujer de la localidad.			
Indicadores	Desarrollo del premio Repercusión del acto	Calendario	2021 2022	2023 2024
FESTEJOS	Inclusión de la divulgación del Plan de Igualdad en las intervenciones públicas de la Dulcinea			
Indicadores	Mensajes incorporados	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 5. Reivindicación del papel de la mujer

MEDIDA

17

Valoración de las tareas que tradicionalmente desempeña la mujer (tareas de cuidado, crianza...) desde una perspectiva feminista con acciones divulgativas o informativas (programas de TV, radio, exposiciones, jornadas...).

ACCIONES »

ACCIÓN SOCIAL	Mención específica al valor de las tareas que tradicionalmente desempeña la mujer dentro del Programa de Intervención Familiar.			
Indicadores	Inclusión de contenidos Nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
CULTURA	Acciones de divulgación de contenidos relacionados con el valor del cuidado a lo largo de la historia.			
Indicadores	Nº de acciones desarrolladas Nº de personas alcanzadas	Calendario	2022	
IMPEFE	Divulgación de contenidos relacionados con el valor del cuidado.			
Indicadores	Nº de acciones desarrolladas Nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD	Desarrollo de acciones informativas o de difusión que pongan de manifiesto los riesgos que para la salud de las mujeres conllevan los trabajos de cuidados de las personas dependientes.			
Indicadores	Nº de acciones desarrolladas Nº de personas alcanzadas	Calendario	2022	2023 2024
IGUALDAD	Propuesta de contenidos específicos sobre el valor de las tareas de cuidado para su divulgación en la televisión local.			
Indicadores	Nº de contenidos propuestos Variación de temáticas	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 6. Empoderamiento

MEDIDA

18

Creación y promoción de espacios grupales para la adquisición de competencias que favorezcan el proceso de autonomía, el intercambio de experiencias y la reflexión colectiva de las mujeres.

ACCIONES »

BIBLIOTECAS	Introducción de diferentes lecturas de autoras, o de lecturas del papel de la mujer en diferentes ámbitos en los clubes de lectura para personas adultas.			
Indicadores	Contenidos incluidos Nº de personas alcanzadas por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
PARTICIPACIÓN	Creación y mantenimiento de espacios grupales de mujeres en la casa de la ciudad.			
Indicadores	Nº de mujeres beneficiarias	Calendario	2021 2022	2023 2024
PARTICIPACIÓN	Inclusión de diferentes contenidos en materia de igualdad y del papel de la mujer en la sociedad en la Escuela de Participación			
Indicadores	Nº de contenidos incluidos % sobre el total de contenido	Calendario	2021 2022	2023 2024
ACCIÓN SOCIAL	Desarrollo de acciones formativas que mejoren competencias básicas, como lengua y matemáticas			
Indicadores	Nº de acciones desarrolladas Nº de personas beneficiarias por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 6. Empoderamiento

MEDIDA

18 (2)

Creación y promoción de espacios grupales para la adquisición de competencias que favorezcan el proceso de autonomía, el intercambio de experiencias y la reflexión colectiva de las mujeres.

ACCIONES >>

ACCIÓN SOCIAL	Realización de actividades dirigidas al empoderamiento de mujeres en riesgo de exclusión social como la actividad con etnia gitana del Barrio El Pilar y las enmarcadas en la estrategia EDUSI.			
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de mujeres beneficiarias Resultados obtenidos	Calendario	2021 2022	
POLICÍA	Realización de cursos sobre defensa personal dirigidos a mujeres			
Indicadores	Nº de cursos realizados Nº de participantes Satisfacción	Calendario	2022	2023 2024
IGUALDAD / CENTRO DE LA MUJER	Oferta de contenidos a los espacios informales ya creados en materia de autoestima, empoderamiento...			
Indicadores	Nº de colaboraciones establecidas Nº de personas beneficiarias por sexo	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 6. Empoderamiento

MEDIDA

19

Inclusión de contenidos que favorezcan el empoderamiento en la programación de formación, charlas, jornadas, campañas informativas... (historia, conocimiento de las desigualdades, feminismo...)

ACCIONES »

IGUALDAD CENTRO DE LA MUJER	Realización de actividades con motivo del día de la Mujer y la Niña en la Ciencia.			
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de participantes por sexo Repercusión	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD CENTRO DE LA MUJER	Realización de jornadas anuales en sobre feminismo o historia del feminismo.			
Indicadores	Desarrollo de la jornada Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD CENTRO DE LA MUJER	Desarrollo de campañas informativas tendentes a eliminar la automedicación y el abuso de fármacos en mujeres.			
Indicadores	Nº de campañas desarrolladas Alcance	Calendario	2022	
IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Introducción de contenidos en las actividades, relativos a factores que provocan doble o triple discriminación entre las mujeres (etnia, discapacidad, mujeres mayores, migrantes...)			
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de participantes por sexo Repercusión	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 6. Empoderamiento

MEDIDA

20

Establecimiento de mecanismos que aseguren la presencia de la mujer en los procesos participativos de la ciudad, incorporando las necesidades y opiniones aportadas por las mujeres.

ACCIONES >>

PARTICIPACIÓN	Presentación de asociaciones de mujeres en el programa "Hacemos Asociación".			
Indicadores	Nº de asociaciones de mujeres participantes en el programa	Calendario	2021 2022	2023 2024
TODAS LAS ÁREAS	Representación equilibrada (no menos de 40% ni más de 60% de ningún sexo) en los diferentes Consejos de la ciudad.			
Indicadores	% de Consejos con representación equilibrada	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Requisito de que la vicepresidencia del Consejo Escolar Municipal recaiga en una mujer.			
Indicadores	Cumplimiento del requisito	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 6. Empoderamiento

MEDIDA

21

Impulso de la mejora de las habilidades digitales de las mujeres para lograr la disminución de la brecha digital

ACCIONES »

IGUALDAD / CENTRO DE LA MUJER	Realización de talleres de habilidades digitales.				
Indicadores	Realización del taller Nº de participantes Satisfacción	Calendario	2021 2022	2023 2024	
PARTICIPACIÓN	Desarrollo de acciones formativas de capacitación digital empleando los puntos de inclusión digital.				
Indicadores	Nº de mujeres participantes Porcentaje sobre el total de participantes	Calendario	2021 2022	2023 2024	
ACCIÓN SOCIAL	Desarrollo de actividades en las aulas informáticas de los centros sociales.				
Indicadores	Nº de mujeres participantes Porcentaje sobre el total de participantes	Calendario	2021 2022	2023 2024	
ACCIÓN SOCIAL	Desarrollo de actividades en el punto de inclusión digital.				
Indicadores	Nº de mujeres participantes Porcentaje sobre el total de participantes	Calendario	2021 2022	2023 2024	

LÍNEA 7. Promoción del empleo

MEDIDA

22

Realización y promoción de acciones que favorezcan la diversificación profesional e información en materia de yacimientos de empleo

ACCIONES »»

IGUALDAD / CENTRO DE LA MUJER	Realización de talleres de diversificación profesional en centros educativos.				
Indicadores	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024	
EDUCACIÓN	Talleres sobre la visión estereotipada de las profesiones en colegios, IES y Escuelas Municipales de verano en colaboración con la Concejalía de Igualdad				
Indicadores	Nº de talleres realizados Nº de participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024	
IMPEFE	Realización de formación en materia de igualdad al personal de orientación				
Indicadores	Nº acciones formativas. Duración. Nº de participantes por sexo. Valoración de la formación	Calendario	2021 2022	2023 2024	
IMPEFE	Empleo de imágenes en cartelería, publicidad... que muestre referentes femeninos en profesiones masculinizadas y masculinos en profesiones feminizadas				
Indicadores	% de imágenes empleadas cumpliendo con el criterio indicado	Calendario	2021 2022	2023 2024	

**EJE 3.
ESTRUCTURAS
SOCIALES PARA LA
IGUALDAD**

LÍNEA 7. Promoción del empleo

MEDIDA

23

Establecimiento de acciones positivas para disminuir la brecha en el desempleo

ACCIONES »

ACCIÓN SOCIAL	Contratación de mujeres a través del Programa Mujeres+45			
Indicadores	Nº de mujeres contratadas. Duración del contrato	Calendario	2021 2022	2023 2024
IMPEFE	Contratación de mujeres a través de Planes de Empleo (asignadas a diferentes Concejalías).			
Indicadores	Nº de mujeres contratadas. Duración del contrato	Calendario	2021 2022	2023 2024
IMPEFE	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en proyectos generales de promoción del empleo.			
Indicadores	Nº de proyectos con presencia equilibrada de mujeres y hombres. % sobre el total de proyectos	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Contratación de mujeres a través de otros proyectos específicos (como el Plan "Colegio Seguro" (COVID 19).			
Indicadores	Nº de mujeres contratadas	Calendario	2021	

**EJE 3.
ESTRUCTURAS
SOCIALES PARA LA
IGUALDAD**

LÍNEA 7. Promoción del empleo

MEDIDA

24

Participación prioritaria e impulso de programas de fomento del empleo y el autoempleo femenino para disminuir la brecha del desempleo

ACCIONES »

CENTRO DE LA MUJER / IGUALDAD	Solicitud de programas específicos de fomento del empleo femenino a las diferentes administraciones o entidades (por ejemplo, programa “Empléate desde la Igualdad”, financiado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad).			
Indicadores	Nº de proyectos solicitados Nº de proyectos concedidos Nº de mujeres beneficiarias	Calendario	2021 2022	2023 2024
IMPEFE	Colaboración con otras áreas del Ayuntamiento para la participación en proyectos europeos, nacionales, autonómicos o provinciales en los que se promueva el empleo femenino			
Indicadores	Nº de proyectos solicitados	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 7. Promoción del empleo

MEDIDA

25

Continuidad de las acciones de conocimiento y prospección del mercado de trabajo local, presentando opciones específicas para la disminución de la brecha del desempleo.

ACCIONES »

IMPEFE	Publicación periódica del informe de observatorio de empleo de Ciudad Real			
Indicadores	Informe publicado % de variables desagregadas por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
CENTRO DE LA MUJER / IGUALDAD	Difusión de información relativa al empleo dirigida a grupos de mujeres en riesgo de exclusión social			
Indicadores	Nº de publicaciones / informaciones Nº de personas alcanzadas por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024

**EJE 3.
ESTRUCTURAS
SOCIALES PARA LA
IGUALDAD**

LÍNEA 8. Impulso de la participación social

MEDIDA

26

Refuerzo del Consejo local de la mujer como órgano consultivo y representativo de los intereses de las mujeres de la localidad

ACCIONES >>

CENTRO DE LA MUJER / IGUALDAD	Campaña de difusión del consejo local de la mujer entre asociaciones de la localidad			
Indicadores	Nº de personas alcanzadas	Calendario	2022	2024
El Consejo Local de la mujer cuenta con presupuesto propio				



LÍNEA 8. Impulso de la participación social

MEDIDA

27

Inclusión de medidas de acción positiva que incentiven a asociaciones, clubes, empresas y/o entidades de diversa índole a asegurar y promover la participación de la mujer.

ACCIONES »

PARTICIPACIÓN	Incorporación de medidas de acción positiva en las subvenciones dirigidas al movimiento vecinal.			
Indicadores	Criterios incorporados Nº de personas alcanzadas	Calendario	2022	2023 2024
JUVENTUD E INFANCIA	Inclusión como criterio de baremación positiva, la paridad o prevalencia de las mujeres en la composición de la Junta Directiva de la Asociación y/o en el desarrollo del proyecto en la Convocatoria de Subvenciones a entidades juveniles o prestadoras de servicios a la juventud.			
Indicadores	Criterio incorporado Repercusión en los proyectos presentados	Calendario	2022	2023 2024
JUVENTUD E INFANCIA	Establecimiento como un criterio de valoración, la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de las distintas convocatorias que se realicen desde la Concejalía de Juventud			
Indicadores	Criterio incorporado Repercusión en los proyectos presentados	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 8. Impulso de la participación social

MEDIDA

27 (2)

Inclusión de medidas de acción positiva que incentiven a asociaciones, clubes, empresas y/o entidades de diversa índole a asegurar y promover la participación de la mujer.

ACCIONES »

ACCIÓN SOCIAL	Mantenimiento de la inclusión de la perspectiva de género en las convocatorias de Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el área de servicios sociales y en las Subvenciones para el desarrollo de proyectos de acción social dentro de las líneas estratégicas, objetivos y actuaciones del Plan Local de Inclusión de Ciudad Real.			
Indicadores	Criterio incluido Repercusión en los proyectos presentados	Calendario	2021 2022	2023 2024
CULTURA	Mantenimiento de las medidas de acción positiva en las subvenciones y proyectos de carácter cultural.			
Indicadores	Criterio incluido Repercusión en los proyectos presentados	Calendario	2021 2022	2023 2024
DEPORTES	Mantenimiento de la línea de subvenciones al deporte femenino local.			
Indicadores	Nº de entidades beneficiarias Nº de mujeres alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024

**EJE 3.
ESTRUCTURAS
SOCIALES PARA LA
IGUALDAD**

LÍNEA 8. Impulso de la participación social

MEDIDA

28

Prestación de servicios de apoyo, impulso y asesoramiento técnico a las asociaciones de mujeres de la localidad, tanto las existentes como las de nueva creación.

ACCIONES »

PARTICIPACIÓN	Desarrollo de acciones de apadrinamiento entre asociaciones			
Indicadores	Nº de acciones realizadas Nº de entidades beneficiarias	Calendario	2021 2022	2023 2024
PARTICIPACIÓN	Asesoramiento y capacitación en administración electrónica a asociaciones.			
Indicadores	Nº de entidades beneficiarias Nº de mujeres alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
CENTRO DE LA MUJER	Prestación del servicio de asesoramiento técnico a asociaciones de mujeres o que trabajen por la igualdad.			
Indicadores	Nº de entidades beneficiarias Nº de mujeres alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 8. Impulso de la participación social

MEDIDA

29

Realización de acciones específicas que incentiven la participación de la mujer en todas las áreas (práctica del deporte y mejora de la salud, actividades artísticas y culturales...) garantizando el acceso a todas las mujeres del municipio y sus pedanías.

ACCIONES »

DEPORTES	Reducción de las tasas de las actividades deportivas a las familias monoparentales o monomarentales.			
Indicadores	Inclusión del criterio. Nº de personas beneficiarias por sexo	Calendario	2022	2023 2024
DEPORTES	Puesta a disposición de espacios para la práctica deportiva de las mujeres.			
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de mujeres alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
PARTICIPACIÓN	Programación de actividades deportivas en la Universidad Popular.			
Indicadores	Nº de actividades programadas Nº de personas beneficiarias por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD	Colaboración en eventos deportivos dirigidos a la mujer.			
Indicadores	Nº de eventos realizados Nº de mujeres participantes	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 8. Impulso de la participación social

MEDIDA

29 (2)

Realización de acciones específicas que incentiven la participación de la mujer en todas las áreas (práctica del deporte y mejora de la salud, actividades artísticas y culturales...) garantizando el acceso a todas las mujeres del municipio y sus pedanías.

ACCIONES >>

IGUALDAD /CENTRO DE LA MUJER	Realización de actividades de promoción y mejora de la salud de las mujeres.			
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de personas alcanzadas por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD	Organización de actividades para facilitar el acceso de la mujer a espectáculos y otras manifestaciones culturales.			
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de mujeres beneficiarias	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

MEDIDA

30

Realización de acciones de sensibilización e información entre el empresariado en diferentes materias que favorezcan una actitud corresponsable con la igualdad.

ACCIONES »

IMPEFE	Difusión en las diferentes webs del IMPEFE de contenidos en materia de igualdad en el ámbito empresarial			
Indicadores	Nº de contenidos difundidos Alcance	Calendario	2021 2022	2023 2024
IMPEFE	Incorporación de contenidos en materia de igualdad en el ámbito empresarial en los procesos de mentoring			
Indicadores	Contenidos incorporados Nº de personas beneficiarias por sexo	Calendario	2022	2023 2024
CENTRO DE LA MUJER / IGUALDAD	Realización de jornadas formativas o informativas en materia de igualdad en la gestión empresarial, obligaciones de las empresas en materia de igualdad...			
Indicadores	Nº de actividades realizadas Nº de personas participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

MEDIDA

31

Inclusión de medidas de acción positiva que incentiven a asociaciones, clubes, empresas, entidades, consejos, centros educativos... a incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como un principio de su gestión

ACCIONES »

PARTICIPACIÓN	Incorporación de criterios en materia de igualdad en la baremación de los proyectos que se presentan en las subvenciones.			
Indicadores	Criterios incluidos Repercusión en los proyectos presentados	Calendario	2022	2023 2024
JUVENTUD E INFANCIA	Presencia del enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad entre los criterios de valoración de las subvenciones en concurrencia competitiva de proyectos de cooperación internacional para el desarrollo, en la modalidad de actividades de sensibilización y educación para el desarrollo			
Indicadores	Repercusión en los proyectos presentados	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Prioridad en la baremación de los trabajos de los Centros Educativos que traten directa o transversalmente la igualdad y otros aspectos relacionados en la Colección de Unidades de Trabajo "Patrimonio Local de Ciudad Real"			
Indicadores	Nº de trabajos presentados	Calendario	2021 2022	2023 2024

**EJE 3.
ESTRUCTURAS
SOCIALES PARA LA
IGUALDAD**

LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

MEDIDA

31 (2)

Inclusión de medidas de acción positiva que incentiven a asociaciones, clubes, empresas, entidades, consejos, centros educativos... a incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como un principio de su gestión

ACCIONES »

EDUCACIÓN	Existencia de un/a Consejero/a del Consejo Escolar Municipal que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres			
Indicadores	Persona designada Actividades impulsadas desde el Consejo en materia de igualdad	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Prioridad en la baremación de los trabajos de los Centros Educativos que traten directa o transversalmente la igualdad y otros aspectos relacionados en los Cortos Escolares			
Indicadores	Nº de trabajos presentados	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

MEDIDA

32

Incorporación y difusión de medidas de promoción de la igualdad en los congresos, encuentros, programas, jornadas, eventos... de diversa índole que organice o en los que participe el Ayuntamiento

ACCIONES »

IMPEFE	Elaboración y difusión en las webs del IMPEFE de un registro con información de las empresas con distintivo de calidad en igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Real.			
Indicadores	Listado elaborado Difusión realizada Alcance	Calendario	2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Inclusión de contenidos y temática relativa a la Igualdad en el Pleno Escolar Municipal.			
Indicadores	Temática incluida (nº y variedad)	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Inclusión de un apartado específico de Programas sobre igualdad en las Ayudas Universidad de la Concejalía de Educación.			
Indicadores	Inclusión del apartado % de programas sobre igualdad sobre el total	Calendario	2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Inclusión de un apartado específico de Programa sobre Recreos Coeducativos en las Ayudas Universidad de la Concejalía de Educación.			
Indicadores	Inclusión del apartado Nº de programas sobre recreos coeducativos	Calendario	2022	2023 2024

**EJE 3.
ESTRUCTURAS
SOCIALES PARA LA
IGUALDAD**

LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

MEDIDA

32 (2)

Incorporación y difusión de medidas de promoción de la igualdad en los congresos, encuentros, programas, jornadas, eventos... de diversa índole que organice o en los que participe el Ayuntamiento

ACCIONES »

EDUCACIÓN	Realización de un concurso de Rap para Educación Secundaria con la temática de Igualdad.			
Indicadores	Nº de trabajos presentados	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Realización de un concurso de eslóganes para Educación Primaria con la temática de Igualdad			
Indicadores	Nº de trabajos presentados	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Establecimiento de una "Mención Igualdad" en el II certamen internacional "Tiempos para escribir"			
Indicadores	Nº de trabajos presentados	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Introducción de contenidos relativos a igualdad en la Escuela de Padres y Madres y en las actividades paralelas			
Indicadores	Inclusión de los contenidos % sobre el total de temáticas tratadas Nº de personas participantes por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

MEDIDA

33

Incremento de los beneficios que otorga el distintivo de calidad en igualdad, conciliación y responsabilidad social.

ACCIONES »

CONTRATACIÓN INTERVENCIÓN	Incorporación del distintivo de calidad en igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Real como criterio de desempate para los casos en que, tras la aplicación de criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas en la adjudicación de determinados contratos, de acuerdo con el art. 147 1.e) de la Ley de contratos del sector público.			
Indicadores	Criterio incorporado % de contratos donde se incorpora	Calendario	2021 2022	2023 2024

**EJE 3.
ESTRUCTURAS
SOCIALES PARA LA
IGUALDAD**

LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

MEDIDA

34

Mantenimiento, revisión y mejora de los recursos y medidas de conciliación dependientes del Ayuntamiento

ACCIONES ➔

ACCIÓN SOCIAL	Prestación del servicio en la Escuela Municipal Infantil La Granja y en la Ludotecas de los Centros Sociales La Granja y Larache.			
Indicadores	Nº de plazas ofertadas	Calendario	2021	2023
	Cobertura de necesidades		2022	2024
ACCIÓN SOCIAL	Atención especializada en el Servicio de ayuda a domicilio con la atención a mujeres con discapacidad o diversidad funcional.			
Indicadores	Nº de personas atendidas	Calendario	2021	2023
			2022	2024
IGUALDAD	Mantenimiento de las ayudas destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el municipio de Ciudad Real.			
Indicadores	Nº de personas beneficiarias	Calendario	2021	2023
			2022	2024
EDUCACIÓN	Oferta del servicio de ludoteca asociado a la Escuela de Padres y Madres			
Indicadores	Existencia del recurso	Calendario		2023
	Nº de personas beneficiarias por sexo		2022	2024



LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

MEDIDA

34 (2)

Mantenimiento, revisión y mejora de los recursos y medidas de conciliación dependientes del Ayuntamiento

ACCIONES »

EDUCACIÓN	Realización de talleres de adaptación de horarios y servicio de comedor en las Escuelas Municipales de verano			
Indicadores	Existencia del recurso N° de personas beneficiarias por sexo	Calendario	2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Mantenimiento de las escuelas municipales de verano			
Indicadores	Existencia del recurso N° de plazas ofertadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Inclusión de baremo con puntuación para familias monomarentales o monoparentales en la convocatoria de ayudas para material escolar y libros.			
Indicadores	Inclusión del criterio N° de personas beneficiarias por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 9. Fomento de una organización social corresponsable

MEDIDA

35

Estudio, análisis y propuestas para incorporar la dimensión de género en el urbanismo y en el transporte de la ciudad

ACCIONES »

PLANEAMIENTO	Integrar la perspectiva de género en el plan integral de accesibilidad.				
Indicadores	Indicadores de género incorporados	Calendario	2022	2023	2024
INFRAESTRUCTURAS	Identificación y mejora de las zonas percibidas como inseguras.				
Indicadores	Actuaciones realizadas	Calendario	2021	2023	2024
			2022	2024	
POLICÍA	Aportación de información para la identificación de las zonas inseguras de la ciudad.				
Indicadores	Nº de zonas identificadas	Soluciones	Calendario	2021	2023
	propuestas			2022	2024

LÍNEA 10. Prevención y sensibilización contra la violencia de género

MEDIDA

36

Concienciación sobre la importancia de la colaboración ciudadana en detección y denuncia de casos de violencia de género

ACCIONES >>

DEPORTES	Inclusión de soportes con mensajes promoviendo la colaboración ciudadana en la detección de la violencia de género en los eventos deportivos			
Indicadores	Nº de campañas en las que se ha colaborado Alcance	Calendario	2022	2023 2024
IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Campañas informativas promoviendo la colaboración ciudadana y ofreciendo pautas de actuación ante posibles casos de violencia de género.			
Indicadores	Nº de campañas realizadas Alcance	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Elaboración y difusión de diferentes soportes informativos en materia de recursos, derechos, pautas de actuación en casos de violencia de género.			
Indicadores	Nº de soportes elaborados Alcance	Calendario	2021 2022	2023 2024
POLICÍA	Difusión de las campañas y mensajes elaborados en la materia por la Concejalía de Igualdad y en centro de la mujer, en sus perfiles en redes sociales			
Indicadores	Nº de mensajes difundidos nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 10. Prevención y sensibilización contra la violencia de género

MEDIDA

37

Implicación de diferentes agentes y/o colectivos en la prevención de la violencia de género.

ACCIONES »

EDUCACIÓN	Participación en la Red Temática "Ciudades igualitarias y libres de violencia de género" dentro de la Asociación Internacional de Ciudades Educadoras, junto con la Concejalía de Igualdad.			
Indicadores	Actividades realizadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Desarrollo de convenios de colaboración, sesiones informativas o campañas de adhesión contra la violencia de género... en sectores clave de la localidad.			
Indicadores	Actividades realizadas Nº de personas alcanzadas por sexo	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 10. Prevención y sensibilización contra la violencia de género

MEDIDA

38

Comprobación del enfoque de los mensajes de las campañas de sensibilización e introducción de contenidos enfocados a ofrecer pautas de actuación a las víctimas, incluyendo la identificación de situaciones de riesgo

ACCIONES »

CENTRO DE LA MUJER / IGUALDAD	Creación de unas pautas a emplear en la elaboración de mensajes y campañas contra la violencia de género encaminadas a dar un enfoque positivo de las mujeres y un rechazo social a la violencia.			
Indicadores	Documento elaborado	Calendario	2022	2023 2024
IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Difusión de recomendaciones sobre mensajes y campañas contra la violencia de género			
Indicadores	Nº de áreas informadas Repercusión	Calendario	2022	2023 2024
IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Difusión de contenidos específicos sobre pautas de actuación dirigidas a víctimas de violencia de género e identificación de situaciones de riesgo			
Indicadores	Nº de áreas informadas Repercusión	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 10. Prevención y sensibilización contra la violencia de género

MEDIDA

39

Sensibilización a toda la ciudadanía contra la violencia de género

ACCIONES »

PARTICIPACIÓN	Difusión en la Universidad Popular y en la Casa de la Ciudad de las campañas contra la violencia de género desarrolladas por el Ayuntamiento			
Indicadores	Nº de personas alcanzadas por sexo	Calendario	2022	2023 2024
TURISMO	Incorporación de información de actuaciones contra la violencia de género en los recorridos turístico de la ciudad (señalética, grafiti, lazos del carrillón...)			
Indicadores	Nº de actuaciones incorporadas	Calendario	2022	2023 2024
JUVENTUD E INFANCIA	Acción específica anual desde el área de Juventud en conmemoración del 25 de noviembre			
Indicadores	Realización de la acción Nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
CONSUMO	Colocación de diverso material de sensibilización contra la violencia de género en la oficina de atención (cartelería, folletos, lazo morado...)			
Indicadores	Presencia del material en la oficina	Calendario	2022	2023 2024
MOVILIDAD	Colocación de señales a modo de señales de tráfico con mensajes contra la violencia de género en diferentes puntos de la ciudad			
Indicadores	Nº de señales colocadas	Calendario	2022	2023 2024

LÍNEA 10. Prevención y sensibilización contra la violencia de género

MEDIDA

39 (2)

Sensibilización a toda la ciudadanía contra la violencia de género

ACCIONES »

DEPORTES	Inclusión de soportes con mensajes de sensibilización contra la violencia de género en los eventos deportivos			
Indicadores	Presencia de soportes Personas alcanzadas (estimación)	Calendario	2021 2022	2023 2024
MUSEOS	Inclusión de soportes con mensajes de sensibilización contra la violencia de género en los museos de la localidad			
Indicadores	Presencia de soportes Nº de soportes	Calendario	2021 2022	2023 2024
POLICÍA	Difusión de las campañas y mensajes elaborados en la materia por la Concejalía de Igualdad y en centro de la mujer, en sus perfiles en redes sociales			
Indicadores	Nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
EDUCACIÓN	Difusión entre la comunidad educativa de los mensajes y contenidos relativos a sensibilización sobre violencia de género elaborados por la Concejalía de Igualdad			
Indicadores	nº de agentes (centros, AMPAs) que reciben la información	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD CENTRO DE LA MUJER	Realización de acciones públicas de rechazo contra la violencia de género y de homenaje a las víctimas			
Indicadores	Acciones realizadas Alcance	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 11. Fortalecimiento de las estructuras de tratamiento de la violencia de género

MEDIDA

40

Implementación de estructuras de coordinación y comunicación entre los diferentes agentes implicados en la actuación frente a la violencia de género

ACCIONES >>

IGUALDAD /CENTRO DE LA MUJER	Elaboración e implementación de un Protocolo municipal de intervención en materia de violencia contra la mujer			
Indicadores	Protocolo elaborado	Calendario	2022	
POLICÍA	Participación en el protocolo municipal de intervención en materia de violencia contra la mujer			
Indicadores	Aportaciones realizadas Elementos de coordinación empleados	Calendario	2022	



LÍNEA 11. Fortalecimiento de las estructuras de tratamiento de la violencia de género

MEDIDA

41

Mejora del conocimiento de la incidencia de la violencia de género en el municipio que permita adecuar los recursos a las necesidades existentes

ACCIONES ➤

CENTRO DE LA MUJER	Elaboración de informes periódicos sobre la incidencia de la violencia de género en el municipio en el que se recojan las principales conclusiones obtenidas por los servicios de atención.			
Indicadores	Informes elaborados	Calendario	2022	2024
CENTRO DE LA MUJER/IGUALDAD	Propuesta de pautas de actuación en función de las situaciones y tendencias observadas			
Indicadores	Documento de pautas de actuación elaborado	Calendario	2021 2022	2023 2024
POLICÍA	Propuesta de pautas de actuación en función de las situaciones y tendencias observadas			
Indicadores	Documento de pautas de actuación elaborado	Calendario	2021 2022	2023 2024
POLICÍA	Participación en jornadas relativas a tendencias en los comportamientos y conductas sexuales entre la población joven			
Indicadores	Nº de personas participantes por sexo Temáticas tratadas	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 11. Fortalecimiento de las estructuras de tratamiento de la violencia de género

MEDIDA

42

Fortalecimiento de las actuaciones preventivas desarrolladas por los recursos existentes que permitan atajar situaciones de riesgo o desprotección.

ACCIONES »

PERSONAL	Organización de acción formativa dirigida al personal del Ayuntamiento sobre pautas de detección y actuación ante casos de violencia de género en los servicios con afluencia de público.			
Indicadores	Nº acciones formativas Nº participantes por sexo y área Satisfacción	Calendario	2022	2024
CENTRO DE LA MUJER/ IGUALDAD/ TODAS LAS ÁREAS	Presencia de personal del Centro de la Mujer y/o Concejalía de Igualdad en las diferentes mesas existentes en el Ayuntamiento			
Indicadores	Incorporación confirmada	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 11. Fortalecimiento de las estructuras de tratamiento de la violencia de género

MEDIDA

43

Incorporación de medidas especializadas para la atención de mujeres de colectivos más vulnerables, como las mujeres mayores, mujeres con diversidad funcional /discapacidad o mujeres migrantes en situación irregular.

ACCIONES »

ACCIÓN SOCIAL	Atención especializada a mujeres en el Programa de traducción del Servicio de Atención a Personas Migrantes			
Indicadores	Nº de mujeres atendidas	Calendario	2021 2022	2023 2024
PATRONATO DE DISCAPACIDAD	Puesta a disposición a demanda de adaptaciones para personas con discapacidad: interpretes en lengua de signos, bucle magnético			
Indicadores	Existencia del recurso Nº de usos Información a las áreas	Calendario	2021 2022	2023 2024
PATRONATO DE DISCAPACIDAD	Extensión de la accesibilidad cognitiva en diferentes dependencias del Ayuntamiento			
Indicadores	Nº de dependencias relacionadas con atención a mujeres con accesibilidad cognitiva	Calendario	2021 2022	2023 2024
CENTRO DE LA MUJER	Colaboración con entidades especializadas en atención a mujeres en situación vulnerable, para la prestación de servicios			
Indicadores	Nº de entidades	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 11. Fortalecimiento de las estructuras de tratamiento de la violencia de género

MEDIDA

43 (2)

Incorporación de medidas especializadas para la atención de mujeres de colectivos más vulnerables, como las mujeres mayores, mujeres con diversidad funcional /discapacidad o mujeres migrantes en situación irregular.

ACCIONES >>

IGUALDAD	Difusión de recursos y servicios especializados de la localidad			
Indicadores	Difusión realizada Alcance	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD	Elaboración de mapa o guía de recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género			
Indicadores	Documento elaborado	Calendario		2023
EDUCACIÓN	Inclusión de baremo con puntuación para mujeres víctimas de violencia de género en la convocatoria de ayudas para material escolar y libros			
Indicadores	Inclusión del criterio preferente	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 11. Fortalecimiento de las estructuras de tratamiento de la violencia de género

MEDIDA

44

Desarrollo de acciones formativas de especialización dirigidas al personal involucrado en los servicios y recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

ACCIONES »

IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER PERSONAL	Desarrollo o participación en acciones formativas de especialización (detección de violencia de género en jóvenes, violencia de género en mujeres en situación de vulnerabilidad...)			
Indicadores	Nº acciones formativas Nº participantes por sexo Satisfacción	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 12. Conocimiento, prevención y sensibilización de otras manifestaciones de violencia

MEDIDA

45

Puesta en marcha de recursos específicos que informen y sensibilicen sobre las diferentes manifestaciones y tipos de violencia contra las mujeres

ACCIONES >>

JUVENTUD E INFANCIA	Elaboración de distintos soportes audiovisuales dirigidos a jóvenes contra la violencia de género para difundir por las distintas redes sociales			
Indicadores	Soportes elaborados Estimación público objetivo	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD / CENTRO DE LA MUJER	Elaboración de material divulgativo en referencia a las diferentes manifestaciones de la violencia de género			
Indicadores	Material elaborado Difusión realizada	Calendario	2021	
IGUALDAD / CENTRO DE LA MUJER	Establecimiento de puntos seguros en espacios públicos vinculados a eventos (fiestas, conciertos...)			
Indicadores	Desarrollo de la actividad Nº de personas atendidas	Calendario	2021 2022	2023 2024



LÍNEA 12. Conocimiento, prevención y sensibilización de otras manifestaciones de violencia

MEDIDA

45 (2)

Puesta en marcha de recursos específicos que informen y sensibilicen sobre las diferentes manifestaciones y tipos de violencia contra las mujeres

ACCIONES »

EDUCACIÓN	Inclusión de contenidos relativos a diferentes manifestaciones de la violencia de género en la Semana de la Igualdad (por ejemplo, sexting, relaciones sanas...) en colaboración con la Concejalía de Igualdad			
Indicadores	Nº de actividades desarrolladas Nº de personas beneficiarias por sexo	Calendario	2022	2023 2024
IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Desarrollo de acciones de sensibilización en los diferentes tipos y manifestaciones de la violencia contra las mujeres			
Indicadores	Nº de acciones desarrolladas Nº de personas beneficiarias	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Elaboración de material divulgativo sobre violencia de género en diferentes idiomas			
Indicadores	Material elaborado Difusión realizada	Calendario	2021 2022	2023 2024

**EJE 4.
PREVENCIÓN DE LA
VIOLENCIA HACIA LAS
MUJERES Y
TRATAMIENTO DE LAS
MUJERES VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA**

LÍNEA 12. Conocimiento, prevención y sensibilización de otras manifestaciones de violencia

MEDIDA

46

Desarrollo de acciones formativas que versen sobre las diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres

ACCIONES ➔

IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Realización de Jornadas contra la trata			
Indicadores	Realización de las jornadas Nº de participantes por sexo Evaluación de las jornadas	Calendario	2021 2022	2023 2024
IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Realización de formación sobre otras manifestaciones y tipos de violencia contra las mujeres			
Indicadores	Realización de la formación Nº de participantes por sexo Evaluación de la formación	Calendario	2022	2023 2024



LÍNEA 12. Conocimiento, prevención y sensibilización de otras manifestaciones de violencia

MEDIDA

47

Difusión de los recursos existentes entre mujeres que se encuentren en situaciones especialmente vulnerables (migración, prostitución...) en colaboración con entidades especializadas

ACCIONES ➔

ACCIÓN SOCIAL	Información y acompañamiento a mujeres en situaciones vulnerables sobre recursos existentes en el Servicio de Atención a Personas Migrantes			
Indicadores	Nº de mujeres beneficiarias	Calendario	2021 2022	2023 2024
ACCIÓN SOCIAL	Información y acompañamiento a mujeres en situaciones vulnerables sobre recursos existentes en las derivaciones que los Equipos de Trabajo de los Centros Sociales realizan a Entidades como Opañel, Centro de la Mujer etc...			
Indicadores	Nº de mujeres beneficiarias	Calendario	2021 2022	2023 2024
CENTRO DE LA MUJER /IGUALDAD	Realización de acciones de difusión sobre recursos, derechos			
Indicadores	Nº de acciones desarrolladas	Calendario		2023 2024



LÍNEA 12. Conocimiento, prevención y sensibilización de otras manifestaciones de violencia

MEDIDA

48

Concienciación sobre la gravedad de la tolerancia y permisividad hacia la publicidad de servicios sexuales

ACCIONES ➤

IGUALDAD/ CENTRO DE LA MUJER	Realización de una campaña dirigida a disminuir la demanda de prostitución			
Indicadores	Personas alcanzadas Repercusión	Calendario	2022	2024
POLICÍA	Difusión de mensajes de concienciación contra la prostitución en las redes sociales			
Indicadores	nº de personas alcanzadas	Calendario	2021 2022	2023 2024

15. IMPLEMENTACION

La implementación del Plan consiste en la puesta en marcha del plan diseñado, a través de la ejecución de las medidas y acciones previstas en él para alcanzar los objetivos planteados, siguiendo el cronograma establecido y realizando el seguimiento y la posterior evaluación.

Para la implementación del Plan se contará con la Mesa Técnica, constituida por personal técnico de las diferentes áreas del Ayuntamiento y liderada por la Concejalía de Igualdad, que podrá constituir, dentro de la mesa, una comisión ejecutiva para mayor operatividad.

Mesa Técnica:

La mesa técnica para el III Plan de Igualdad se constituyó el 19 de enero de 2021 y está integrada por representantes de 29 áreas del Ayuntamiento.

ACCION SOCIAL	LICENCIAS
ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	MANTENIMIENTO
BIBLIOTECAS	MEDIO AMBIENTE
CENTRO DE LA MUJER	MOVILIDAD
CONSUMO	MUSEOS
CULTURA	PARTICIPACIÓN
DEPORTES	PATRIMONIO
EDUCACION	PATRONATO DISCAPACIDAD
FESTEJOS	PERSONAL
IGUALDAD	PLANEAMIENTO
IMPEFE	POLICIA
INFORMATICA	TELEVISION
INFRAESTRUCTURAS	TURISMO
INTERVENCION	URBANISMO
JUVENTUD E INFANCIA	

Funciones:

- Impulso y coordinación del Plan
- Ejecución de las medidas asignadas a cada área
- Propuesta de acciones concretas en desarrollo de las medidas (plan de trabajo anual)
- Complimentación y entrega de las herramientas de seguimiento y evaluación

La mesa técnica se reunirá al menos dos veces al año, una en el primer trimestre del año, para la presentación del plan anual del área y otra en el último trimestre del año para el cierre de las acciones.

A petición de la mesa técnica, la periodicidad de las reuniones podrá ser diferente adaptándose a necesidades y operatividad de las diferentes áreas.

La Concejalía de igualdad será la responsable de la convocatoria de la mesa técnica y de la coordinación de todo el proceso, empleando, en su caso, a la comisión ejecutiva.

16. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento tiene como objetivo realizar un control y verificación de la ejecución de las medidas y de que éstas concuerdan con lo previsto en el plan. Permite también detectar desajustes y con ello facilitar la adopción de medidas correctoras.

Se realizará un informe de seguimiento anual que reflejará los resultados de las áreas reflejados en las diferentes fichas de seguimiento y los resultados de los indicadores previstos. (se aporta modelo de ficha de seguimiento)

Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:

- De realización: permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello.
- De resultados: miden el cumplimiento de los objetivos específicos.
- De impacto: miden los cambios en términos de igualdad que se han producido como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Los indicadores están definidos en cada una de las áreas. No obstante, se adjunta como anexo un cuadro de indicadores tipo en función del tipo de medida, que puede orientar la definición de indicadores para futuras medidas y acciones.

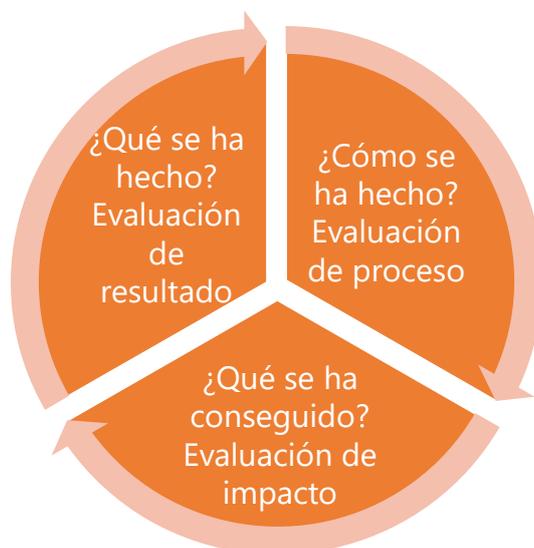
El informe de seguimiento será elaborado por la comisión ejecutiva o entidad en quien delegue.

La **evaluación** permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el plan, a partir de la información generada en la implementación del plan y recopilada en el proceso de seguimiento. Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, empleando la información cuantitativa recopilada en los diferentes informes de seguimiento e información cualitativa creada al efecto.

Los objetivos de la evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.⁵³

La evaluación nos permite conocer información sobre tres ejes fundamentales:



Se realizarán dos informes de evaluación: un informe intermedio y un informe final.

La comisión ejecutiva tendrá la responsabilidad de realizar la evaluación bien directamente o mediante una entidad externa.

⁵³ Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres

17. VIGENCIA DEL PLAN

El plan tiene una vigencia de 4 años (2021 – 2024). Llegado el final de su vigencia, el Plan quedará automáticamente prorrogado en tanto no sea aprobado el Plan que regirá el siguiente período de programación.

ANEXO: CUADRO DE INDICADORES TIPO

INDICADORES ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo	Toma de conciencia Cambio de actitud
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo	Mejora y extensión del conocimiento
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Participación	Nº de acciones realizadas	Personas alcanzadas / agentes implicados	Incremento de la presencia de mujeres en diferentes ámbitos Mejora del acceso a los recursos
Actos	Nº de actos realizados	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Satisfacción percibida Visibilización
Concursos, certámenes, exposiciones, muestras	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilización de la aportación de las mujeres
Elaboración de planes / protocolos	Planes /protocolos elaborados	Implementación de planes/protocolos	Mejora de la situación objeto del Plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)

BIBLIOGRAFÍA

- Prevención de las violencias contra las mujeres jóvenes y adolescentes en las relaciones de pareja en Castilla – La Mancha, realizado en la Universidad de Castilla – La Mancha con la financiación del Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha,
- “Percepción de la igualdad entre hombres y mujeres en la adolescencia de Castilla-La Mancha” (2020), desarrollado en el marco de la cátedra de investigación “Isabel Muñoz Caravaca” (Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha y Universidad de Alcalá),
- Coordinación Concepción Carrasco Carpio Autoría Soledad Andrés Gómez Enrique Bonilla-Algovia Luana Bruno Concepción Carrasco Carpio Mirian Checa Romero Nieves Hernández-Romero Marta Ibáñez Carrasco Zoraida de la Osa Escudero Isabel Pascual Gómez Esther Rivas-Rivero Alejandro de la Viuda Serrano
- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres
- Informe de evaluación II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Real.
- Memoria de actividad 2019 de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Real.
- Memoria de actividad Centro de la Mujer (2018, 2019).
- Plan local de inclusión social. 2017 – 2023. Ayuntamiento de Ciudad Real
- Informe de conciliación. Ayuntamiento de Ciudad Real.
- Estudio de usos del tiempo. Ayuntamiento de Ciudad Real.
- Radiografía del impacto de género. Ayuntamiento de Ciudad Real.