

RADIOGRAFÍA DEL IMPACTO DE GÉNERO EN CIUDAD REAL



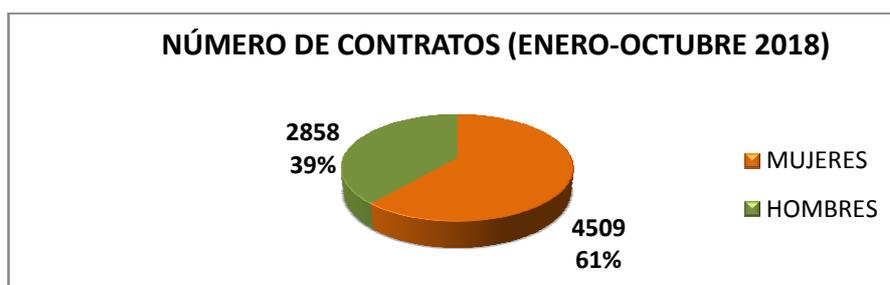
Excmo. Ayuntamiento de
Ciudad Real

ÍNDICE

1. EMPLEO (PÚBLICO Y PRIVADO).....	2
2. EMPRESAS Y AUTOEMPLEO	16
3. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	20
4. EDUCACIÓN	22
5. PARTICIPACIÓN SOCIAL	26
6. REPRESENTACIÓN EN DIFERENTES SECTORES.....	29
7. DEPORTE.....	43
8. CULTURA.....	45
9. SALUD.....	47
10. CONCILIACIÓN.....	52
11. AYUDAS Y PRESTACIONES	55
12. RESULTADO DE ENCUESTA SOBRE IMPACTO DE GÉNERO EN CIUDAD REAL ...	82
CONCLUSIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	105

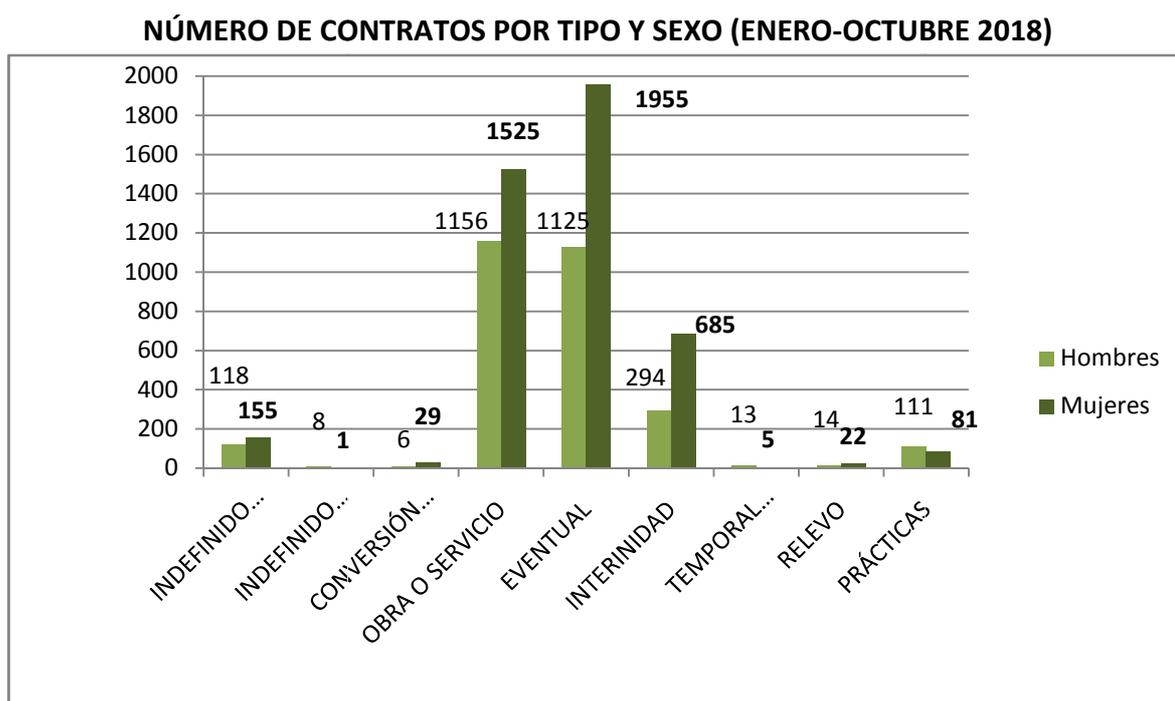
1. EMPLEO (privado y público)

Según los datos analizados a partir de los obtenidos del Observatorio del Mercado de Trabajo, en el período que engloba desde enero hasta octubre (inclusive) del año 2018 se han realizado un total de 7.367 contratos, dándose estos mayoritariamente entre las mujeres.



*Elaboración propia, datos obtenidos del Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de EEE de la JCCM.

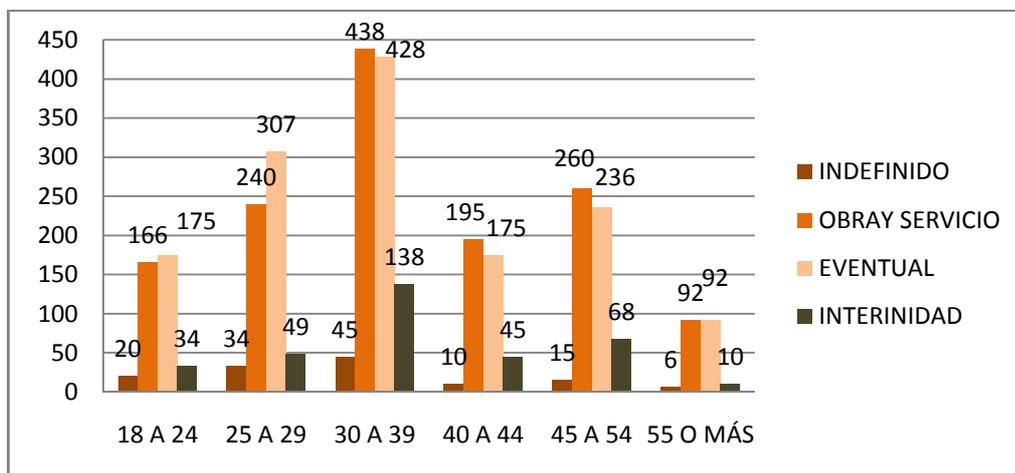
Estos contratos son mayoritariamente de tipo eventual y por obra o servicio, existiendo una **clara diferencia** entre los contratos firmados por hombres y mujeres, siendo estas últimas una clara mayoría. El contraste entre sexos es mucho menor en los contratos indefinidos o de prácticas, siendo estos últimos, junto a los que incluyen a personas con discapacidad, los únicos en los que los hombres son mayoría (contratos indefinidos a hombres con discapacidad son ocho, con respecto a un contrato indefinido a mujer con discapacidad).



*Elaboración propia, datos obtenidos del Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de EEE de la JCCM.

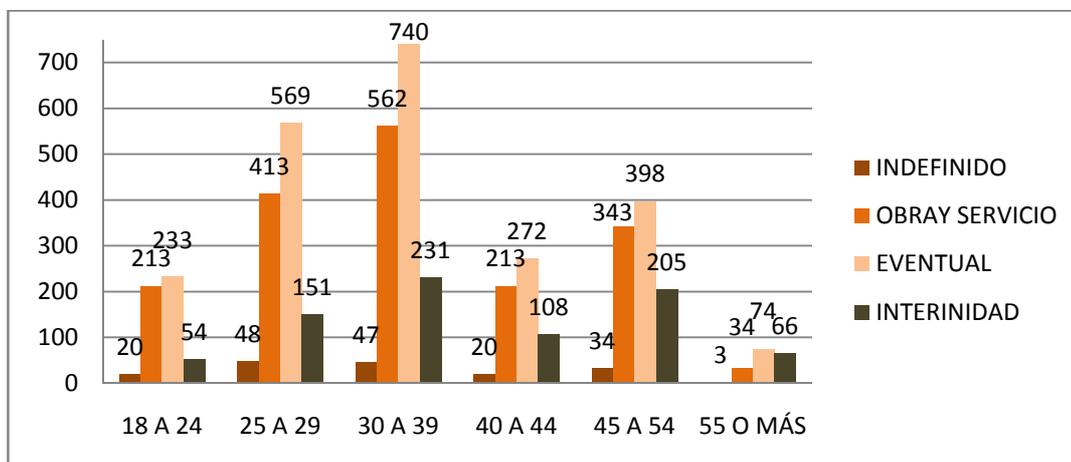
La franja de edad en la que se han firmado más contratos, tanto de hombres como de mujeres, se encuentra de los **30 a los 39 años**. Podemos ver cómo existe entre las mujeres una **mayor eventualidad** en sus contratos en prácticamente **todas las franjas de edad**, mientras que en el caso de los hombres los contratos por obra y servicio son mayoritarios entre los 40 y los 55 años. También podemos observar cómo la empleabilidad de los hombres mayores de 55 años es mayor que en el caso de las mujeres, siendo el caso contrario entre los 18 y los 39 años. Estos datos evidencian por tanto **la importancia de la edad** de las mujeres a la hora de acceder a un contrato, siendo un factor más relevante que en el caso de los hombres, cuya edad y aspecto físico juega un papel más secundario en el mundo laboral.

NÚMERO DE CONTRATOS POR TIPO Y EDAD EN HOMBRES (ENERO-OCTUBRE 2018)



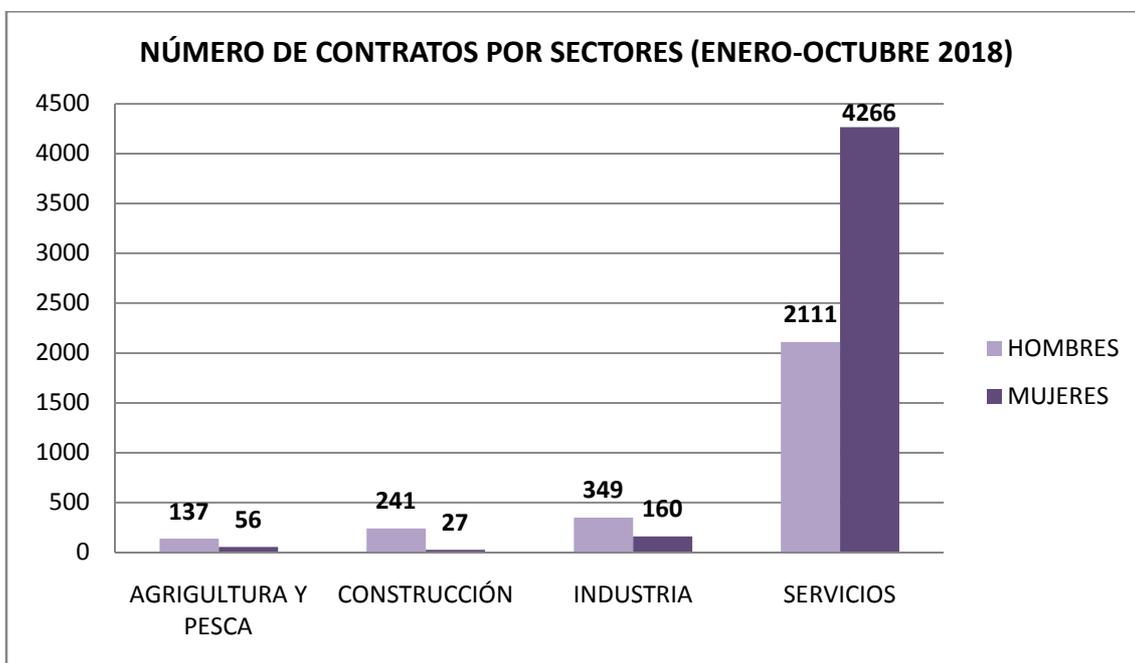
*Elaboración propia, datos obtenidos del Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la JCCM.

NÚMERO DE CONTRATOS POR TIPO Y MUJERES (ENERO-OCTUBRE 2018)



*Elaboración propia, datos obtenidos del Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la JCCM.

El número de contratos por sectores como se aprecia en el siguiente gráfico, es considerablemente mayor en el sector servicios, seguido de la industria y de la construcción. En este caso es evidente el diferente número de contratos que existe por sexos y sectores. Las **mujeres** han firmado el **doblo de contratos** que los hombres dentro del **sector servicios**, pero son minoría en el resto de sectores. Además esta diferenciación es mayor en la construcción e industria. Queda aquí reflejado que existen sectores más masculinizados (construcción, industria, agricultura y pesca) y otros más feminizados (sector servicios), siendo el género un factor importante a la hora de acceder al mercado laboral de los mismos.



*Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la JCCM.

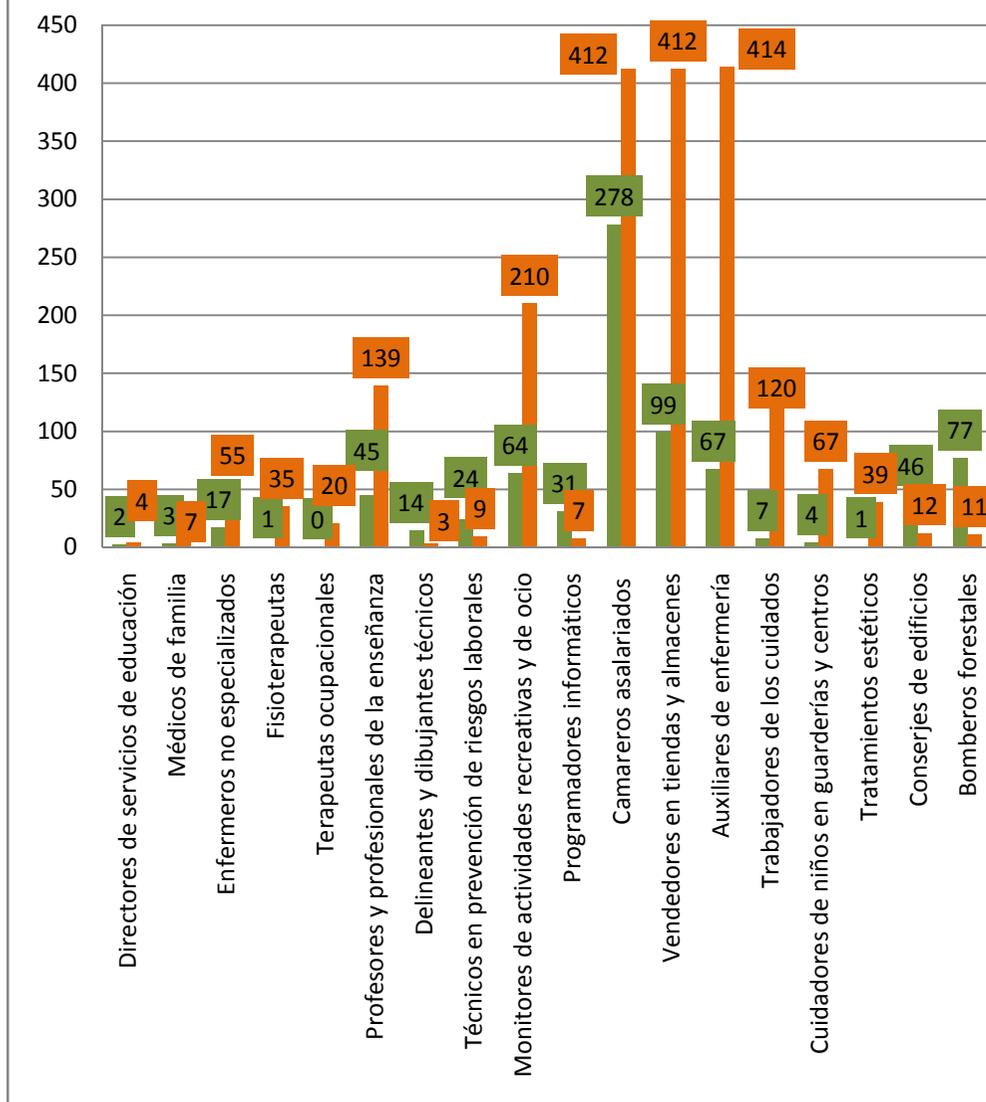
A continuación se muestra una tabla con las diferencias más significativas existentes en los contratos firmados entre mujeres y hombres, según el empleo solicitado.

OCUPACIÓN DE DESTINO	HOMBRES	MUJERES
Personal directivo de servicios de educación	2	4
Personal médico de familia	3	7
Personal de enfermería no especializados	17	55
Fisioterapeutas	1	35

Terapeutas ocupacionales	0	20
Profesorado y profesionales de la enseñanza	45	139
Delineantes y dibujantes técnicos	14	3
Personal técnico en prevención de riesgos laborales	24	9
Monitores de actividades recreativas y de ocio	64	210
Programadores informáticos	31	7
Camareros y camareras asalariadas	278	412
Vendedores en tiendas y almacenes	99	412
Auxiliares de enfermería	67	414
Personas trabajadoras de los cuidados	7	120
Cuidadores de niños y niñas en guarderías y centros	4	67
Tratamientos estéticos	1	39
Conserjes de edificios	46	12
Personal de bomberos forestales	77	11
Vigilantes de seguridad y similares	61	8
Socorristas	31	16
Albañiles	95	0
Mantenedores de edificios	22	0
Pintores y empapeladores	25	0
Instaladores y reparadores en tecnología	13	1
Clasificadores y probadores de productos	0	20
Operadores de máquinas para elaborar productos	154	75
Personal conductor asalariados de automóviles	79	17
Personal conductores de autobuses y tranvías	24	3
Personal conductor de camiones	36	4
Personal empleado domésticos	6	67
Personal de limpieza de oficinas y hoteles	106	429
Ayudantes de cocina	37	188
Peones agrícolas	63	9

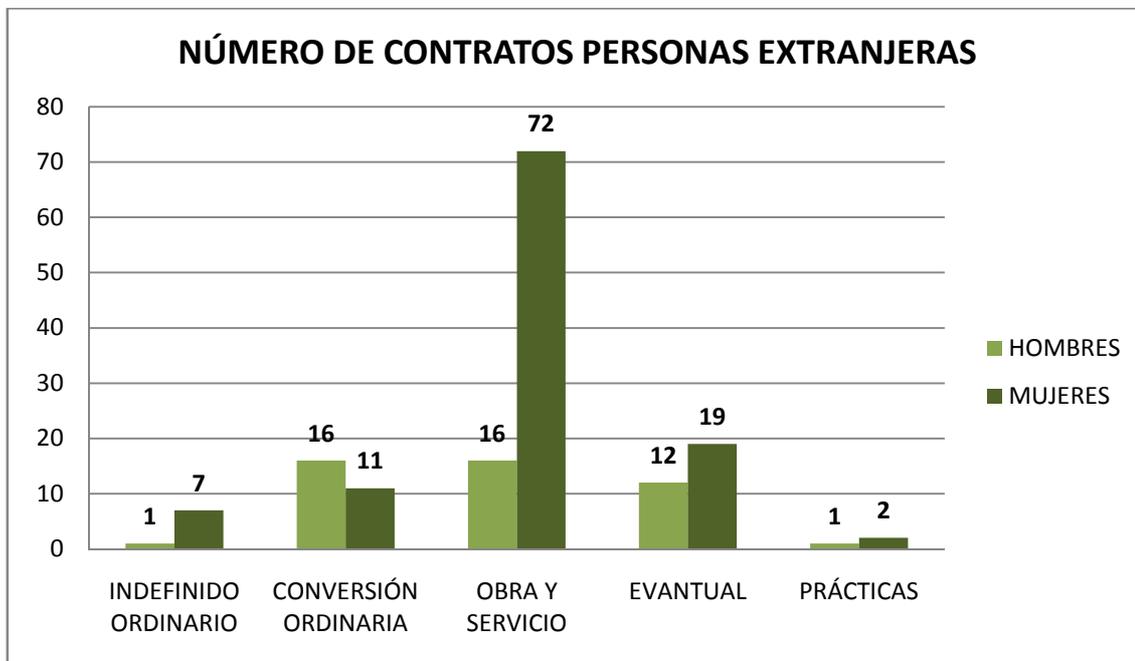
Han sido seleccionadas aquellas ocupaciones en las que existen diferencias significativas en cuanto a contratos firmados por hombres y mujeres. De este modo encontramos que las mujeres han firmado la **mayoría** de los **contratos** en los siguientes puestos: ayudantes de cocina, personal de limpieza de oficinas y hoteles, empleadas domésticas, clasificadoras y probadoras de productos, tratamientos estéticos, trabajos relacionados con el cuidado, camareras, auxiliares de enfermería y vendedoras en tiendas y almacenes entre otros. Por otra parte los hombres ocupan la mayoría de los puestos de peones agrícolas, conductores de autobuses, operadores de máquinas, instaladores y reparadores en tecnología, bomberos forestales, conserjes de edificios entre otros. Podemos hablar de nuevo la de feminización y masculinización de algunos empleos, que los hace “especialmente indicados” para mujeres u hombres, pues se piensa que determinadas personas son más aptas para dichos puestos de trabajo por su género. El sexo de la persona que ocupa un puesto de trabajo durante un tiempo marca su representación durante un tiempo.

NÚMERO DE CONTRATOS F



*Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la JCCM.

Si nos centramos en la población extranjera, tanto de dentro de la UE como de fuera de ella, las mujeres son **mayoría** en el número de contratos firmados de manera indefinida, por obra y servicio, de carácter eventual y de prácticas. Sólo son mayoría los hombres en los contratos de conversión ordinaria.



*Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la JCCM.

A nivel provincial el número de afiliaciones en régimen de hogar en el año 2018 es el siguiente:

Hogar		
	Hombres	Mujeres
Enero	73	2934
Febrero	74	2929
Marzo	76	2939
Abril	79	2950
Mayo	75	2956
Junio	69	2948
Julio	68	2888
Agosto	76	2858

Septiembre	75	2907
Octubre	71	2915



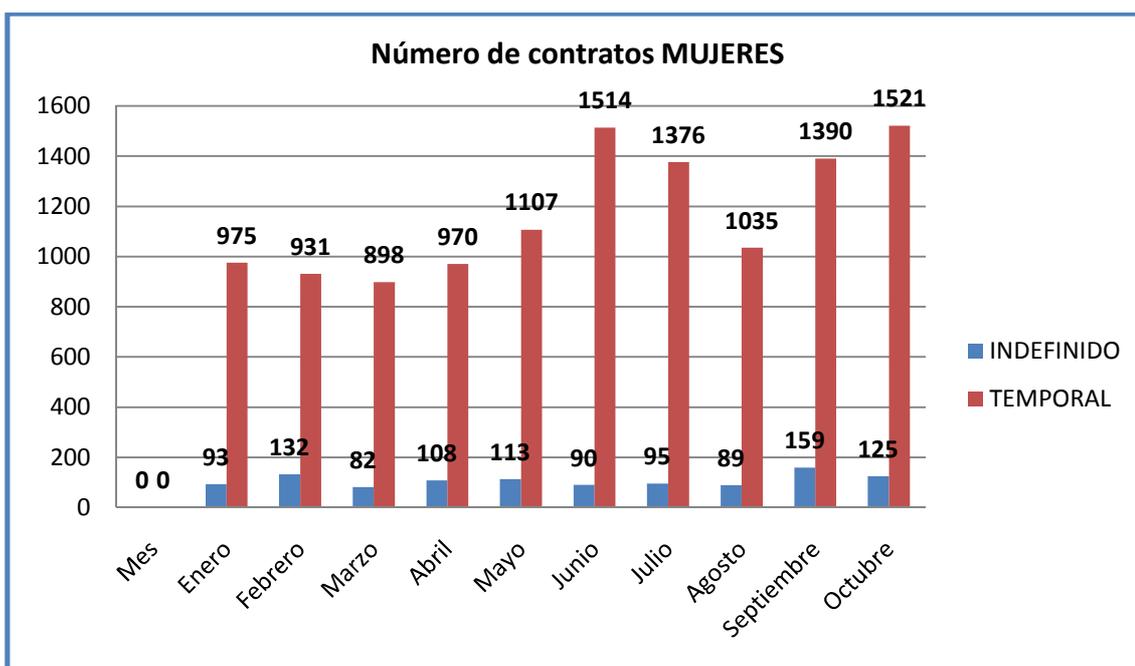
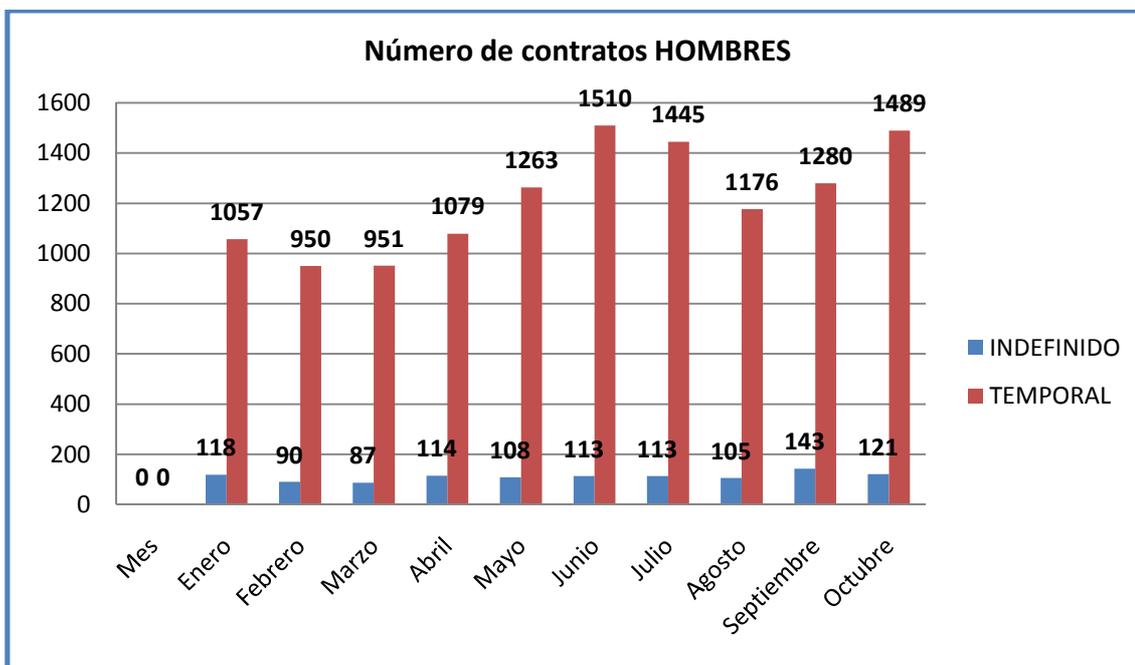
Si atendemos a los datos, observamos cómo el número de hombres en este tipo de régimen es prácticamente **testimonial** en comparación al de mujeres. Además el número de afiliaciones crece a partir del mes de septiembre y se mantiene más o menos estable e incluso con alguna subida hasta el mes de junio. Son los meses de julio y agosto los que menor número de afiliaciones presentan, pudiendo esto ser debido a que al coincidir con el periodo vacacional en el que algunas mujeres que trabajan fuera de casa durante el año, ellas se ocupen durante estos meses de las tareas del hogar coincidiendo con sus vacaciones. Aun así existe cierta homogeneidad en cuanto al número de mujeres y hombres que tienen este tipo de contratación durante los diferentes meses, variando el número de una manera sutil y sin demasiados cambios.

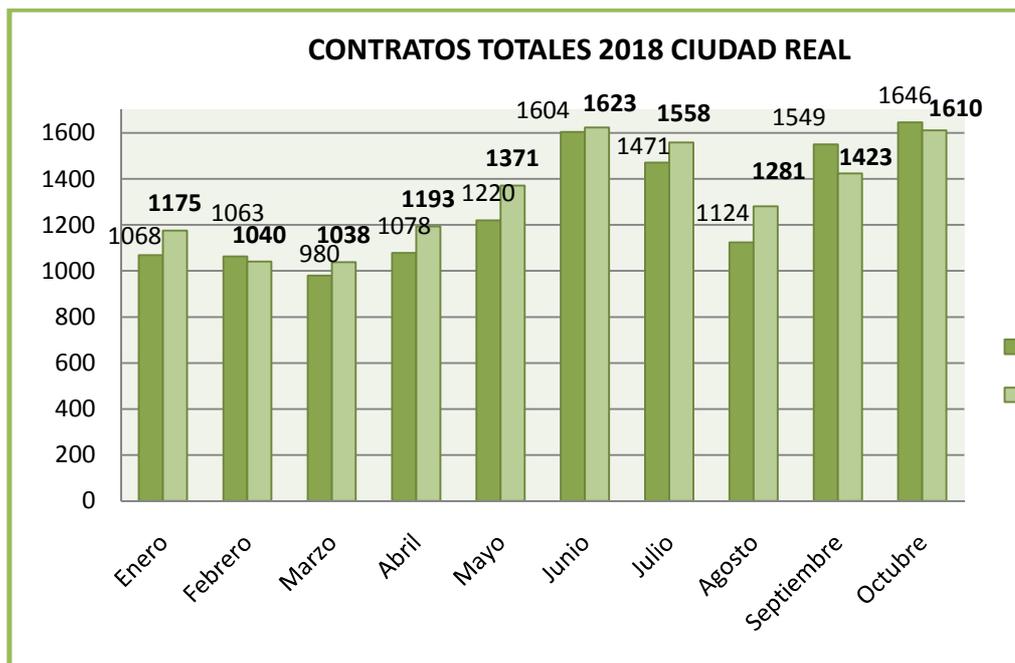
CONTRATOS REALIZADOS EN CIUDAD REAL DURANTE EL 2018

Mes	HOMBRES		MUJERES	
	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
Enero	118	1057	93	975
Febrero	90	950	132	931
Marzo	87	951	82	898
Abril	114	1079	108	970
Mayo	108	1263	113	1107
Junio	113	1510	90	1514
Julio	113	1445	95	1376
Agosto	105	1176	89	1035
Septiembre	143	1280	159	1390
Octubre	121	1489	125	1521

A partir de los datos obtenidos del Observatorio de Mercado de Trabajo Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla La Mancha, podemos ver el número de contratos que se han realizado en Ciudad Real capital, tanto de hombres como de mujeres, en régimen temporal e indefinido. En comparación al número de contratos temporales que se han firmado durante el año 2018 en Ciudad Real, los contratos indefinidos son una minoría, tanto de hombres como de mujeres. No observamos diferencias relevantes entre sexos en este tipo de contratos, estando relativamente equilibrado el número de contratos indefinidos que han tenido lugar en los diferentes meses.

El número de contratos temporales es mayor en las mujeres, aunque las diferencias no son excesivamente grandes. La temporalidad en este caso aumenta durante los meses de mayo-julio, para caer en agosto y volver a subir en septiembre y octubre. Esta temporalidad puede ser debida a que son meses en los cuales el empleo en el sector servicios aumenta y con él, los contratos temporales.





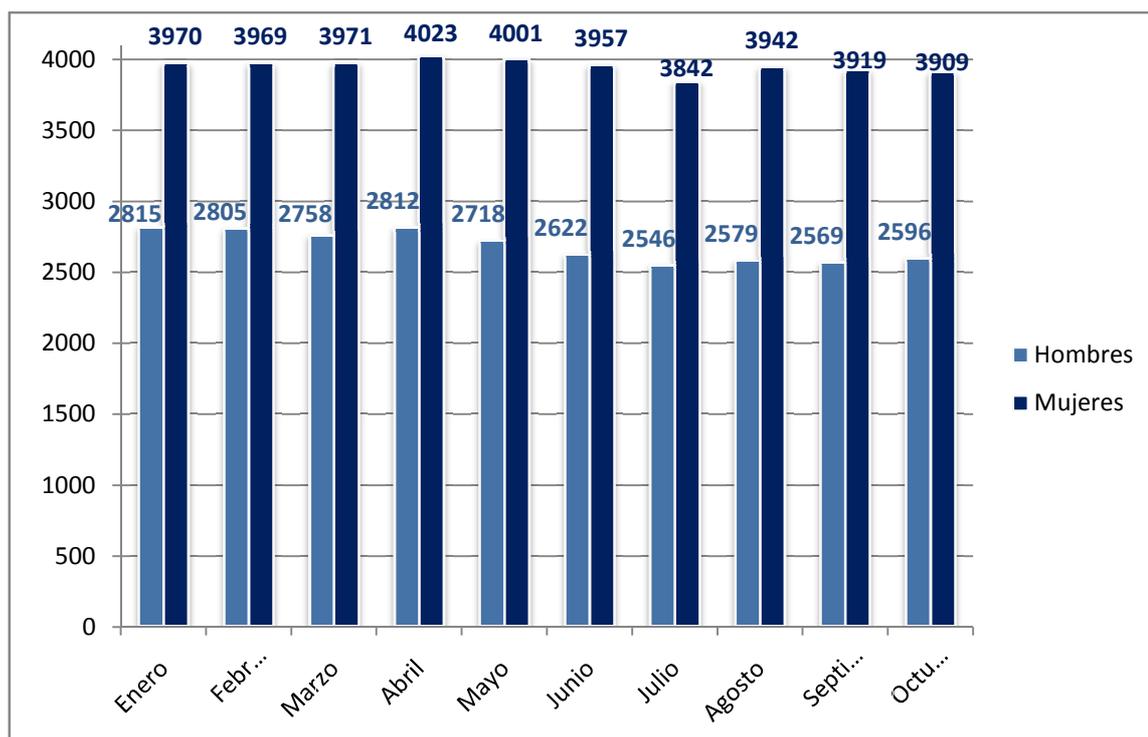
El número de contratos totales firmados en Ciudad Real de enero a octubre de 2018 presenta picos superiores a las 1500 personas durante los meses de junio, julio, y octubre. El descenso del número de contratos se da en los meses de enero, febrero y marzo, así como en agosto. Existe un mayor número de contratos firmados por mujeres que por hombres en los meses de febrero, septiembre y octubre, mientras que el resto de los meses son mayoritariamente los hombres los que han logrado obtener un contrato laboral. La tendencia ascendente del número de contratos corresponde con los meses de verano, que puede relacionarse con el periodo vacacional y el aumento de las necesidades de mano de obra en el sector servicios.

DESEMPLEO POR MUNICIPIO (CIUDAD REAL 2018)

Mes	Total	Hombres	Mujeres
Enero	6785	2815	3970
Febrero	6774	2805	3969
Marzo	6729	2758	3971
Abril	6835	2812	4023
Mayo	6719	2718	4001
Junio	6579	2622	3957

Julio	6388	2546	3842
Agosto	6521	2579	3942
Septiembre	6488	2569	3919
Octubre	6505	2596	3909

DESEMPLEO EN CIUDAD REAL (CAPITAL) 2018

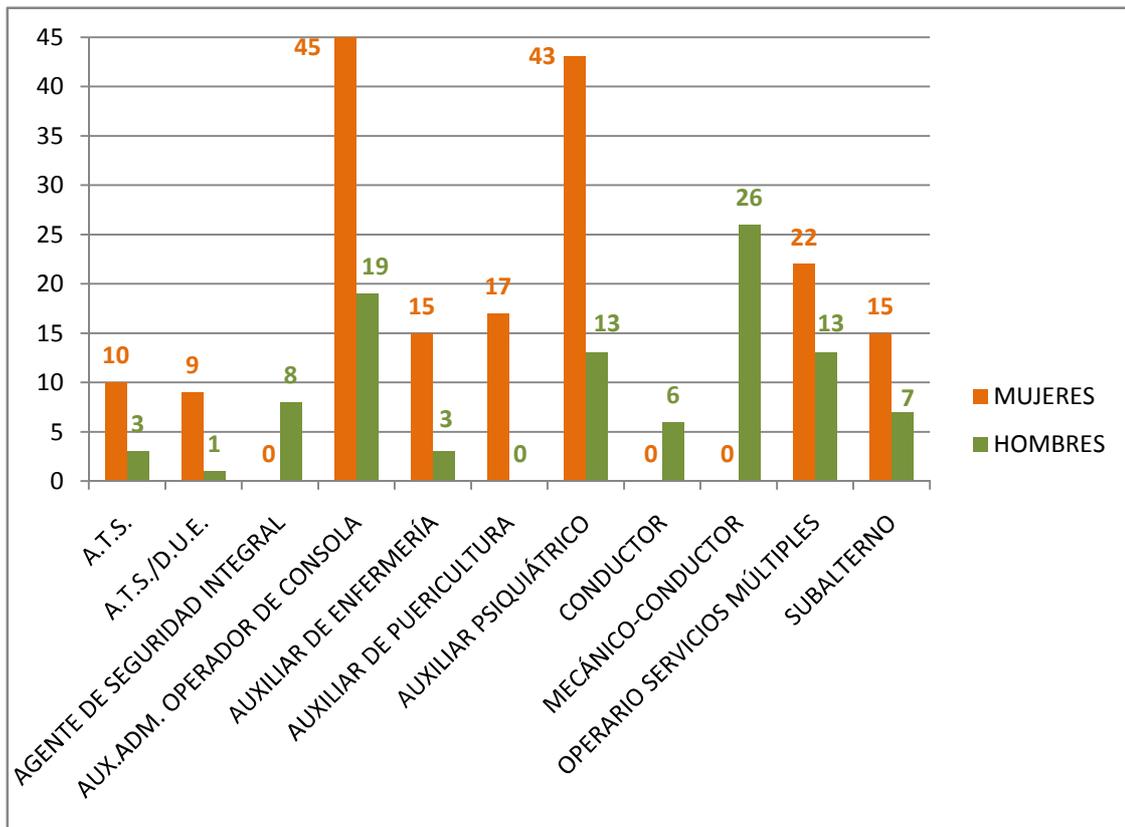


NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CIUDAD REAL

Según los datos aportados por el Departamento de Recursos Humanos de la Diputación de Ciudad Real, ésta cuenta con 639 personas trabajando en la provincia de Ciudad Real. Los datos desagregados por sexos muestran que el número de mujeres es ligeramente mayor al de hombres (359 mujeres frente a 334 hombres). Tras analizar los datos de todos los puestos de trabajo existentes, dentro de la Diputación Provincial de Ciudad Real, vamos a analizar los que hemos considerado que resaltan debido a su gran diferencia en cuanto a la representación de hombres y mujeres.

PUESTO	MUJERES	HOMBRES
A.T.S.	10	3
A.T.S./D.U.E.	9	1
AGENTE DE SEGURIDAD INTEGRAL	0	8
AUX.ADM. OPERADOR DE CONSOLA	45	19
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	15	3
AUXILIAR DE PUERICULTURA	17	0
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO	43	13
CONDUCTOR	0	6
MECÁNICO-CONDUCTOR	0	26
PERSONAL OPERARIO SERVICIOS MÚLTIPLES	22	13
SUBALTERNO	15	7

DIPUTACIÓN DE CIUDAD REAL (algunos puestos)



*Elaboración propia con datos facilitados por la Diputación de Ciudad Real.

Como demuestran los datos, el número de mujeres es considerablemente mayor al de hombres en empleos considerados típicamente femeninos, mientras que ocurre exactamente lo contrario con los trabajos más asociados a puestos masculinos. De este modo, el **género** influye en la percepción que las personas tienen sobre sí mismas y su capacidad para acceder y ejercer diferentes puestos de trabajo, influyendo la falta de representación del sexo opuesto en algunas actividades laborales y la educación e influencia que recibimos desde que nacemos.

El organigrama de la Diputación de Ciudad Real está compuesto por Presidente, Vicepresidencias y Consorcios. Estos órganos, se encuentran divididos por delegaciones (Vicepresidencias), Secretaría general – Junta de Gobierno- Comisiones Informativas- Pleno (Presidente) y Emergencias Ciudad Real- Residuos Sólido Urbanos- Diario Lanza (Consortios). Del análisis de los puestos que ocupan las personas, en cada uno de los compromisos asignados, tenemos una equiparación numérica en cuanto al número de mujeres y número de hombres.

2. EMPRESAS Y AUTOEMPLEO.

En Ciudad Real capital nos encontramos con el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM) que desarrolla la Cámara de Comercio de Ciudad Real y que cuenta con el apoyo del Fondo Social Europeo y del Instituto de la Mujer. Durante el primer semestre del año, ha facilitado que 74 mujeres creen su propia empresa. En comparación con el año 2017 supone un incremento del 51% con respecto al mismo período de tiempo.

Según datos del periódico Lanza de Julio 2018 :“Durante la primera mitad del año los técnicos que gestionan el programa PAEM en la Cámara de Ciudad Real atendieron a 168 mujeres que demandaron información sobre autoempleo y emprendimiento, siendo finalmente algo más del 44 por ciento las que terminaron poniendo en marcha su propio negocio. Las 168 mujeres atendidas también suponen un incremento de algo más del 12 por ciento con respecto a las 149 que pasaron por las instalaciones de la Cámara para realizar consultas en este sentido entre enero y junio de 2017.El perfil de la emprendedora que acude a la institución

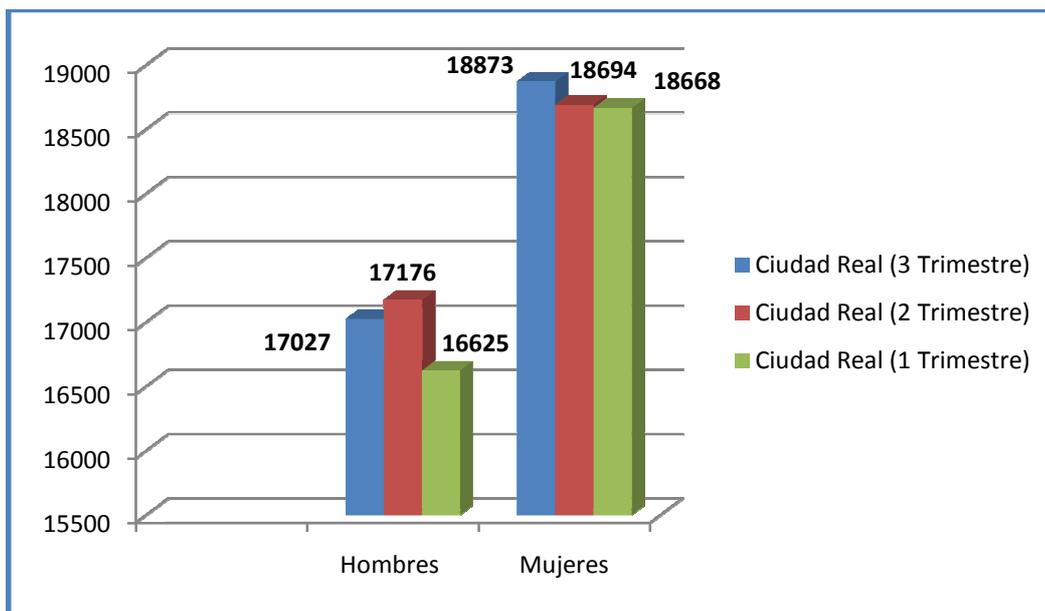
cameral para interesarse por el PAEM es el de una mujer de entre 25 y 54 años, que lleva en paro menos de un año y que posee estudios universitarios”

Por su parte, el Punto de Atención al Emprendedor-Ventanilla Única Empresarial (VUE) de la Cámara de Comercio de Ciudad Real cerró 2018 tramitando la creación de 375 nuevas empresas en la provincia (36% más respecto 2017). Así mismo durante 2018 la VUE atención un total de 707 proyectos empresariales, lo que significa que el 53% de ellos acabaron poniendo en marcha su propio negocio. Los datos por sexos muestran una tendencia al alza en las empresas creadas por mujeres (41%) con un total de 156 negocios constituidos frente a los 219 creados por hombres.

A continuación vamos a analizar el número de personas asalariadas en Ciudad Real. En primer lugar presentamos los datos referidos a personas por sexo y domicilio de la empresa en el año 2018. Los datos, agrupados por trimestres, muestran una clara mayoría de mujeres asalariadas por las empresas domiciliadas en Ciudad Real, existiendo un ligero descenso de las mismas en el primer y segundo trimestre. Por otra parte, los hombres asalariados ven un ascenso en el segundo trimestre, siendo el primer trimestre el que posee un menor número de los mismos. A falta de datos del cuarto trimestre, podemos presuponer una caída de las personas asalariadas con respecto al segundo y tercer trimestre, ya que con el comienzo del invierno y el fin del periodo estival son muchos los empleos en el sector servicios que quedan vacantes.

PERSONAS ASALARIADAS POR SEXO Y DOMICILIO DE LA EMPRESA		
2018		
	Hombres	Mujeres
Ciudad Real (3 Trimestre)	17027	18873
Ciudad Real (2 Trimestre)	17176	18694
Ciudad Real (1 Trimestre)	16625	18668

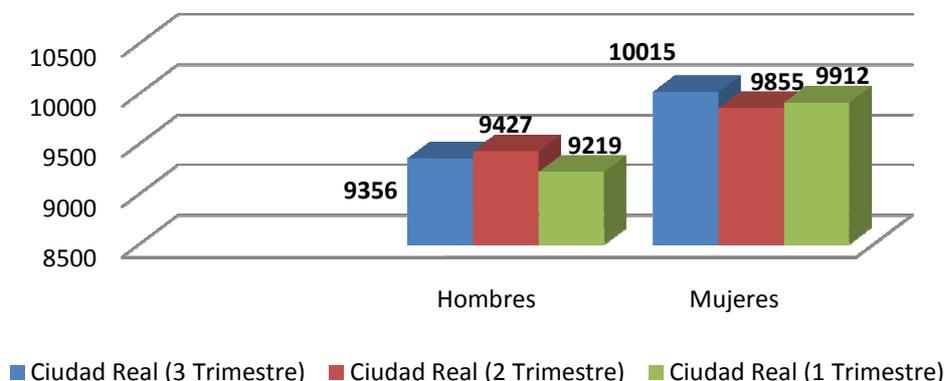
PERSONAS ASALARIADAS POR SEXO Y DOMICILIO DE LA EMPRESA 2018



En relación al número de personas asalariadas por sexo y domicilio de la persona asalariada (en este caso, con domicilio en Ciudad Real), comprobamos que las mujeres superan en los tres trimestres al número de hombres. Esto puede dejar entrever que las mujeres optan mayoritariamente que los hombres a emplearse en la ciudad en la que residen, seguramente debido a que priorizan la conciliación familiar.

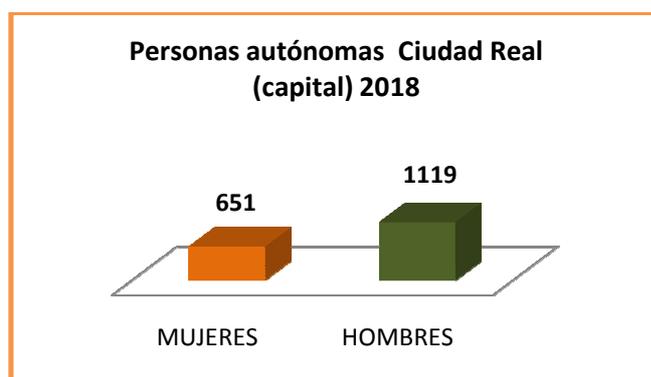
PERSONAS ASALARIADAS POR SEXO Y DOMICILIO DE LA PERSONA ASALARIADA 2018		
	Hombres	Mujeres
Ciudad Real (3 Trimestre)	9356	10015
Ciudad Real (2 Trimestre)	9427	9855
Ciudad Real (1 Trimestre)	9219	9912

Personas asalariadas por sexo y domicilio de la persona asalariada



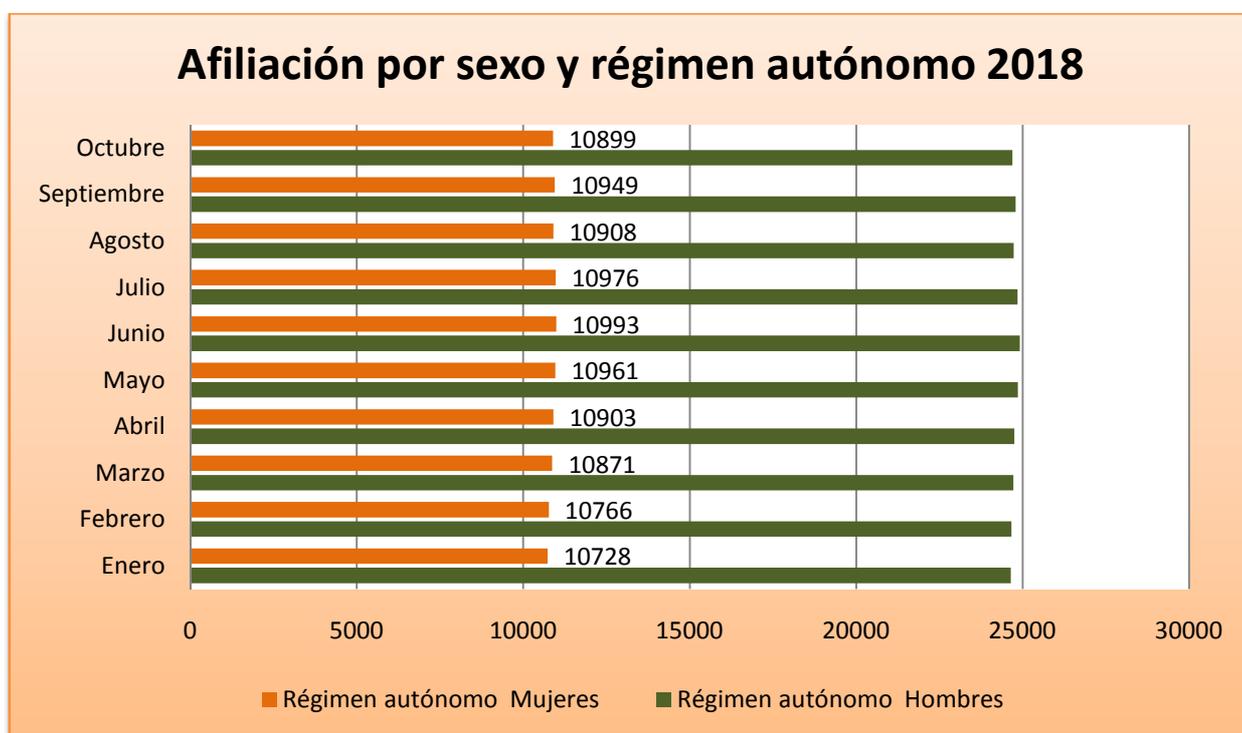
Son casi 1800 el número de personas autónomas en el municipio de Ciudad Real durante el año 2018. De este número, 1.119 corresponden a hombres mientras que sólo 651 personas son mujeres. Es evidente que las mujeres autónomas en Ciudad Real capital están representadas en minoría en comparación. El autoempleo tiende a ser una opción más elegida por los hombres que por las mujeres, y aunque carecemos de datos que puedan permitirnos analizar años anteriores, es muy probable que estas cifras estén comenzando a ascender ya que con la aparición de la crisis económica muchas personas autónomas decidieron finalizar su actividad económica.

Personas autónomas en el municipio de Ciudad Real 2018	
MUJERES	651
HOMBRES	1119
Total	1770



*Elaboración propia con datos de axexor.es Primera Agencia de Rating española

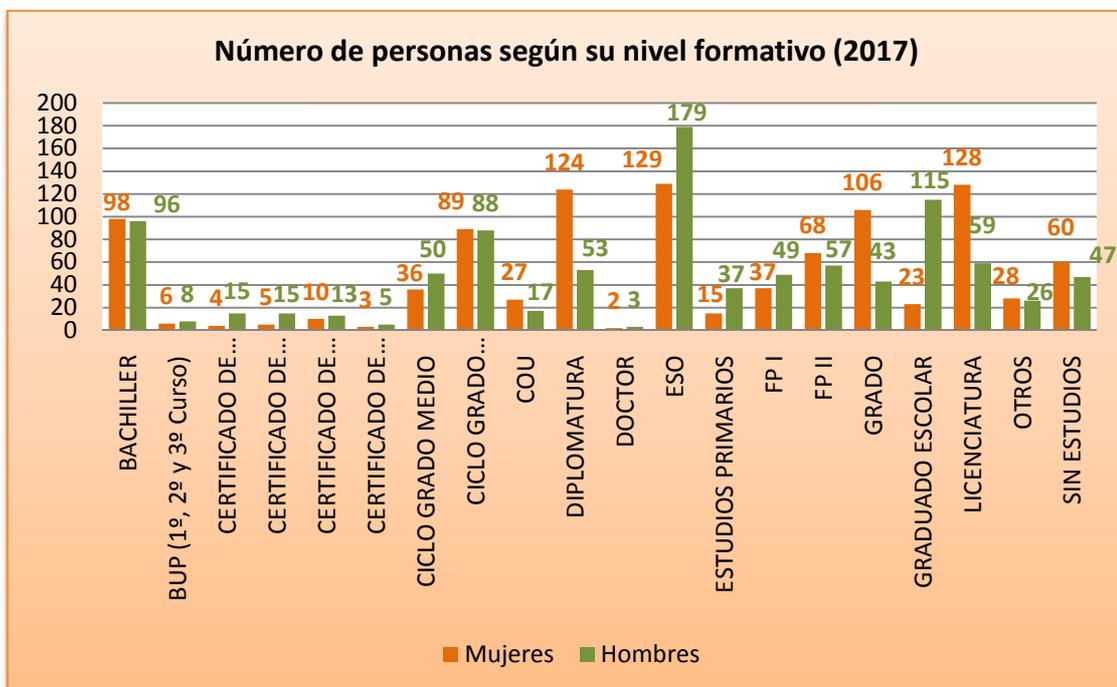
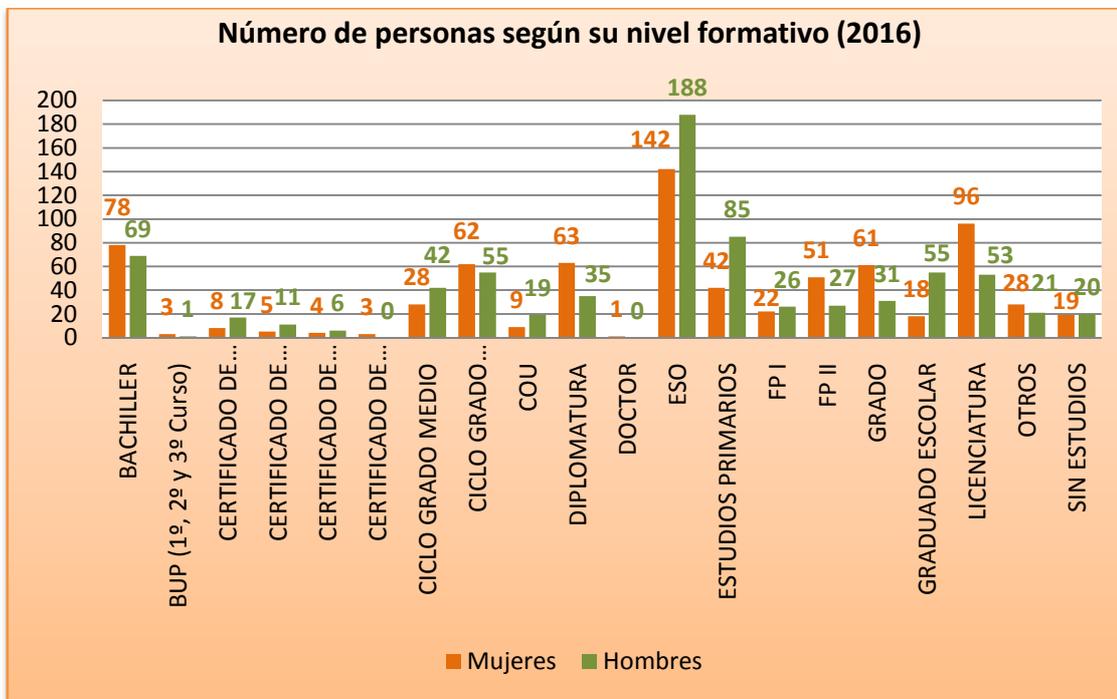
Régimen autónomo		
Meses 2018	Hombres	Mujeres
Enero	24641	10728
Febrero	24668	10766
Marzo	24723	10871
Abril	24750	10903
Mayo	24859	10961
Junio	24913	10993
Julio	24844	10976
Agosto	24732	10908
Septiembre	24785	10949
Octubre	24693	10899



*Elaboración propia con datos facilitados por FECIR.

3. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

Según los datos facilitados por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo del Servicio de Formación de Ciudad Real, a fecha de enero 2019, el número de mujeres y hombres que han realizado formación para el empleo en la provincia de Ciudad Real, según su nivel formativo, es el siguiente:



*Elaboración propia con datos facilitados Consejería de Economía, Empresas y Empleo del Servicio de Formación de C-Real

A nivel general podemos comprobar cómo el **nivel formativo** de las mujeres que han realizado formación para el empleo es superior al de los hombres. Son mayoría

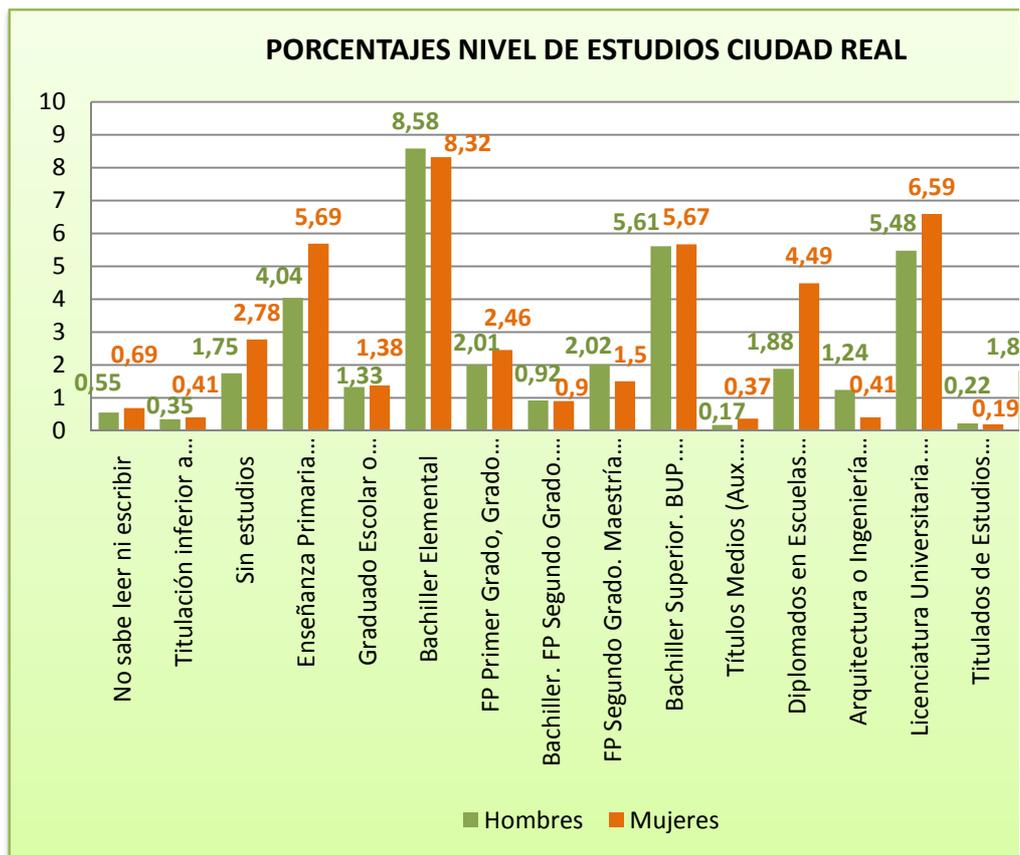
con diplomatura tanto en el año 2016 como en 2017, y también en bachiller, grado, FP II y licenciatura. Este dato contrasta con que, al mismo tiempo, son más las mujeres sin estudios que acuden a este tipo de formación que de hombres. Comparando datos de 2016 y 2017 vemos un aumento del número de personas que se han beneficiado de este tipo de formación y que cuentan con estudios superiores (grado, licenciatura) y también un aumento de las personas sin estudios que deciden comenzar a formarse.

4. EDUCACIÓN.

Según datos del CENSO, la población de Ciudad Real presenta los siguientes niveles académicos:

NIVEL DE ESTUDIOS	VALORES ABSOLUTOS			PORCENTAJES VERTICALES		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujere	Total
No aplicable (menor 16 años)	7119	6649	13768	9,43	8,80	18,23
No sabe leer ni escribir	410	526	936	0,55	0,69	1,24
Titulación inferior a Graduado Escolar	266	309	575	0,35	0,41	0,76
Sin estudios	1320	2099	3419	1,75	2,78	4,53
Enseñanza Primaria Incompleta	3048	4294	7342	4,04	5,69	9,72
Graduado Escolar o Equivalente	1005	1040	2045	1,33	1,38	2,71
Bachiller Elemental	6476	6283	12759	8,58	8,32	16,90
FP Primer Grado, Grado Medio, Oficialía Industrial	1518	1855	3373	2,01	2,46	4,47
Bachiller. FP Segundo Grado. Títulos equivalentes o	698	681	1379	0,92	0,90	1,83

superiores						
FP Segundo Grado. Maestría Industrial	1522	1131	2653	2,02	1,50	3,51
Bachiller Superior. BUP. LOGSE	4233	4280	8513	5,61	5,67	11,27
Títulos Medios (Aux. Clínica, secretariado..)	127	283	410	0,17	0,37	0,54
Diplomados en Escuelas Universitarias	1417	3390	4807	1,88	4,49	6,37
Arquitectura o Ingeniería Técnica	934	307	1241	1,24	0,41	1,64
Licenciatura Universitaria. Arquitectura o Ingeniería Superior	4136	4979	9115	5,48	6,59	12,07
Titulados de Estudios Superiores No Universitarios	168	142	310	0,22	0,19	0,41
Doctorado o Estudios de Postgrado	1383	1431	2814	1,83	1,89	3,73
Desconocido	24	31	55	0,03	0,04	0,07

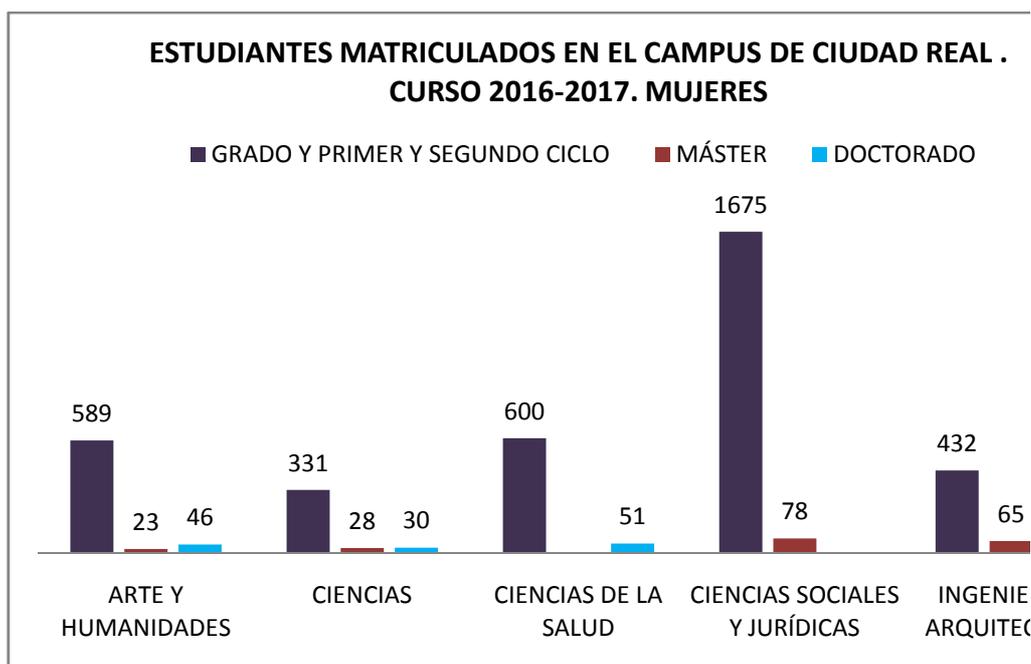


*Elaboración propia con datos facilitados por el Ayuntamiento de Ciudad Real

ESTUDIANTES EN LA UCLM CIUDAD REAL

MUJERES

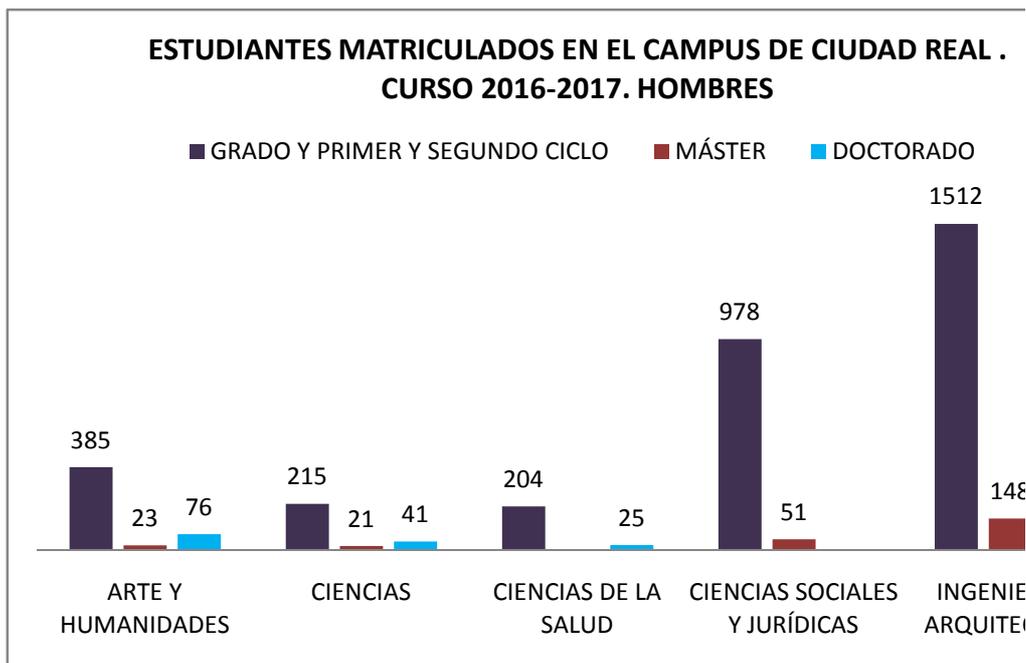
ESPECIALIDADES	GRADO, PRIMER Y SEGUNDO CICLO	MÁSTER	DOCTORADO
ARTE Y HUMANIDADES	589	23	46
CIENCIAS	331	28	30
CIENCIAS DE LA SALUD	600	0	51
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	1675	78	
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	432	65	51



*Elaboración propia con datos facilitados por la Universidad de Castilla –La Mancha.

HOMBRES

ESPECIALIDADES	GRADO, PRIMER Y SEGUNDO CICLO	MÁSTER	DOCTORADO
ARTE Y HUMANIDADES	385	23	76
CIENCIAS	215	21	41
CIENCIAS DE LA SALUD	204	0	25
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	978	51	0
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	1512	148	99



*Elaboración propia con datos facilitados por la Universidad de Castilla –La Mancha.

5. PARTICIPACIÓN SOCIAL.

En participación de la ciudadanía y en juventud no hay registros diferenciados por sexos, pero sí una estimación de las personas responsables de los mismos. Por ejemplo en Juventud nos han indicado que la participación es un poco más elevada en las mujeres. La atención que prestan es a personas desde 13/14 años hasta los 32. Las actividades deportivas y juegos están un poco más elevados en chicas que por los chicos, pero sí que en los videojuegos hay más chicos que chicas. En actividades de enriquecimiento personal son más las chicas las que participan en las mismas.

En las entidades y colectivos que forman parte de participación ciudadana no existen registros diferenciados por sexo, pero la estimación que realiza, la persona entrevistada, indica que las juntas directivas de los diferentes colectivos, entidades son paritarias no hay datos destacables en ellas.

En servicios de consultas sobre movilidad internacional, voluntariado internacional son unos porcentajes de 60 % consultas de chicas y 40 % consultas de chicos.

BANCO DEL TIEMPO. Concejalía de Acción Social del Ayuntamiento de Ciudad Real.

Hay datos registrados desde hace un mes, a fecha noviembre 2018. En ella están inscritas 22 personas de las cuales 15 son mujeres 7 hombres. En los intercambios de moneda (siendo la misma una hora de un servicio que ofrece cada persona a cambio de otro servicio), nos encontramos actividades dispares. Pero lo que más llama la atención son las demandas de costura, tanto en las mujeres, como en los hombres.

Algunas de las actividades ofertadas y demandadas en este Banco del Tiempo son las siguientes:

Hombres y Mujeres	OFERTA	DEMANDA
Mujer	Cocina. Guía Cabañeros. Acompañamiento. Compras.	Clases matemáticas
Hombre	Bricolaje.Comparativaprecios.Acompañamiento	Costura.Plantas.Pintar muebles maderas
Mujer	Talleres.Cuidadoniños y niñas.Cocina	Inglés.
Hombre	Iniciación escalada	Costura.
Mujer	Taller biodanza infantil.	Masajes. Actividades ocio
Mujer	Manualidades.Acompañamiento.COR E.Francés	Escalada.Charla.Viajes.Campo.
Mujer	Taller pulseras indígenas.	Costura.Recetas de cocina (repostería)
Hombre	Manejo dispositivos. CreaciónCV's creativos.	Plancha.Costura.
Mujer	Clases	Lo que ofrecen los

	Cuidado y paseo de animales	demás
Mujer	Acompañamiento. Apoyo fiestas infantiles. Cuidado niños.	Costura. Taller. Informática.
Mujer	Apoyo educativo. Acompañamientos ancianos. Citas por internet.	Escalada. Viajes. Arreglos en casa. Clases canto.
Mujer	Acompañamiento médico. Sacar perros. Gestiones burocráticas.	Gestiones burocráticas. Recados. Cuidado niños.
Mujer	Organizar obras de teatro y recitales de poesía. Cuidado niños.	Compañía para teatro, cine, caminar. Cocina. Costura. Informática
Mujer	Compañía. Animación sociocultural. Costura. Teatro.	Informática y móviles. Arreglos en casa.
Hombre	Conversación y compañía.	Conversación.
Hombre	Cuidados jardinería.	Voluntariado.
Hombre	Apoyo hospital de plantas.	Lo que ofrecen los demás
Mujer	Manualidades. Idiomas. Paquete office.	Cursos dibujo. Escalada, senderismo. Baile. Costura. Cocina.
Hombre	Arreglos del hogar. Ayuda electrónica. Acompañamiento a personas	Lo que ofrecen los demás

	mayores. Ayuda con papeleos	
Mujer	Apoyo a asociacionismo, información de Erasmus plus, apoyo logístico en eventos	Costura
Mujer	Intercambio de idiomas (Inglés) Talleres de comunicación y como usar redes sociales	Viajar, actividades de ocio, cómo sacar fotos, aprender photoshop
Mujer	Intercambio de idiomas (Francés) Ayuda con las redes sociales Ayuda con el uso del ordenador	Actividades de ocio, Viajar

Según la tabla anterior, los hombres pertenecientes al Banco del Tiempo demandan ayuda en actividades cuya realización está más asociada a la mujer (como costura, planchado, o cuidar plantas) mientras que las mujeres optan más por actividades de ocio (escalada, viajes, fotografía, dibujo, escalada, baile...). En cuanto a lo que ofrecen en su tiempo libre existe mayor diversidad, si bien entre las mujeres predomina el intercambio de idiomas, ayuda con RRSS, Ordenador, labores de acompañamiento y de cuidados. Los hombres optan por acompañamiento a personas mayores, bricolaje y arreglos domésticos. La necesidad de compañía y ayuda con personas dependientes queda patente entre hombres y mujeres, al igual que las carencias formativas que tienen que ver con la edad y los roles de género.

6. REPRESENTACIÓN EN DIFERENTES SECTORES.

A continuación se va a exponer una serie de datos que reflejan a la mujer y al hombre en diferentes ámbitos en Ciudad Real

COLEGIOS PROFESIONALES DE CIUDAD REAL Y JUNTA DE GOBIERNO

COLEGIOS PROFESIONALES	MUJERES	HOMBRES
Colegio de Enfermería de Ciudad Real. Junta de Gobierno	3	5
Colegio Oficial de Farmacéuticos de Ciudad Real. Junta de Gobierno	7 (tesorera)	8
Colegio Oficial de Médicos de Ciudad Real. Junta Directiva	7 (Vicepresidente 1º)	9
Ilustre Colegio Procuradores de Ciudad Real	9	0
Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Ciudad Real	1	9
Colegio de Arquitectos de Castilla la Mancha. Junta de demarcación Ciudad Real	2	3
Colegio Oficial de Agentes Comerciales de Ciudad Real. Junta de Gobierno	1 (tesorera)	8
Ilustre Colegio de Abogados de Ciudad Real. Junta de Gobierno	3	7

En las Juntas directivas de diferentes entidades de Ciudad Real, como son: Down Caminar Ciudad Real, Centro de Respiración Alóis Alzheimer, Opañel Ciudad Real, Cepaim Ciudad Real, Asociación Fuensanta, Atrade, ASPAS, tienen una presencia más elevada de mujeres que de hombres. Se les realizó entrevistas focalizadas

dónde se les preguntaba sobre quién suele colaborar más a la hora del primer contacto y seguimiento de las personas que son atendidas en estas entidades, y las respuestas que nos encontramos en todas ellas son: las mujeres son las que tienen una colaboración, participación y compromiso más elevado que el de los hombres.

HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE CIUDAD REAL

En los datos solicitados al Hospital General Universitario de Ciudad Real, más adelante se nombrará como HGUCR, en todos ellos, prevalece el número superior de mujeres con respecto a los hombres. Estos datos han sido facilitados por la Gerencia del mencionado Hospital, a fecha, noviembre 2018:

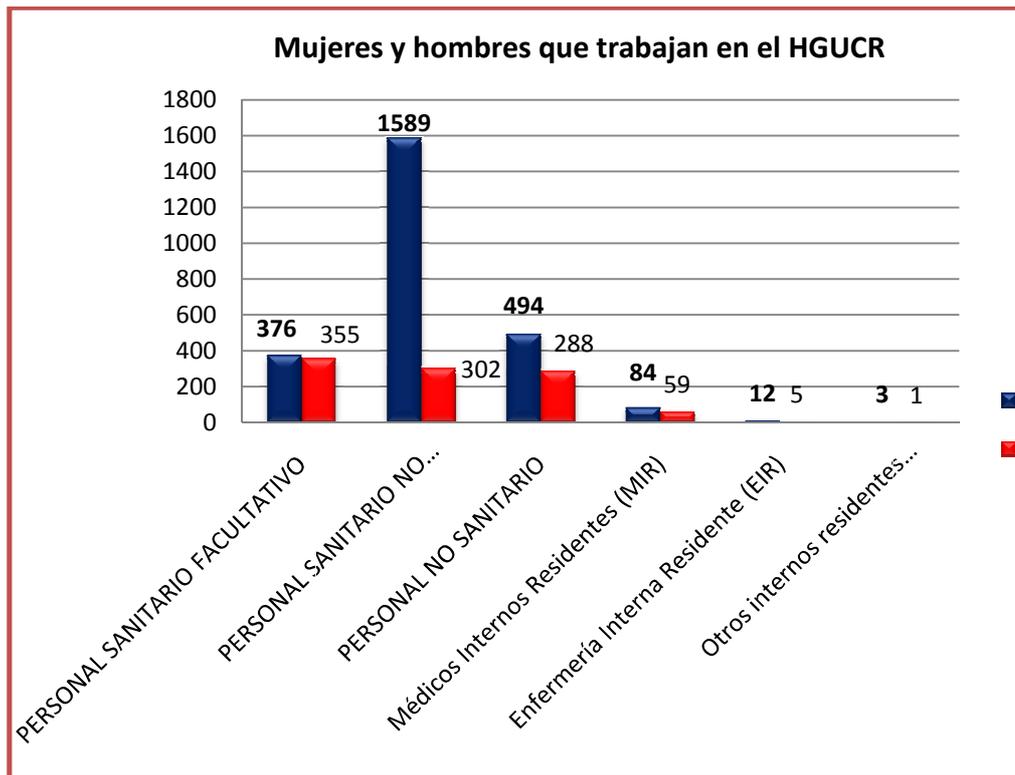
PERSONAL QUE TRABAJA EN EL HGUCR	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO	731	376	355	51,44
Personal médico	715	363	352	50,77
Farmacéuticos	16	13	3	81,25
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO	1891	1589	302	84,03
Enfermeros	1649	1385	264	83,99
Matronas	26	26	0	100,00
Fisioterapeutas	48	37	11	77,08
Terapéutas Ocupacionales	7	7	0	100,00
Técnicos Sanitarios	161	134	27	83,23
PERSONAL NO SANITARIO	782	494	288	63,17
DIRECCIÓN	12	7	5	58,33
Gestión y administración	382	270	112	70,68
Trabajadores sociales	9	9	0	100,00
Personal de oficio	144	82	62	56,94
Otros (incluye celadores)	235	126	109	53,62
Médicos Internos Residentes (MIR)	143	84	59	58,74
Enfermería Interna Residente (EIR)	17	12	5	70,59

Otros internos residentes (FIR, QUIR, BIR, PIR)	4	3	1	75,00
Totales	3568	2558	1010	71,69

De la tabla que arriba se expone se observa que del total de la plantilla del HGUCR hay un 71,69% que son mujeres lo que refleja una **mayoría** en este sector. Si analizamos el número de hombres y mujeres que trabajan en el HGUCR por tipo de puesto que ocupan, nos encontramos con:

- Las mujeres son un 50,77% de la plantilla del personal médico facultativo, mientras que ocupan un 81,25% de los puestos como farmacéuticas.
- El 100% de las matronas son mujeres, siendo el mismo porcentaje el correspondiente a las Terapeutas Ocupacionales y Trabajadoras Sociales.
- La mayoría de puestos de enfermería corresponden a mujeres (83,99%)
- Los mayores porcentajes de hombres se encuentran entre los Médicos Internos Residentes (41,26%), personal no sanitario como celadores (46,38%), personal de oficio (43,06%) y personal médico (50%).

Personal del HGUCR	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO	731	376	355	51,44
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO	1891	1589	302	84,03
PERSONAL NO SANITARIO	782	494	288	63,17
Médicos Internos Residentes (MIR)	143	84	59	58,74
Enfermería Interna Residente (EIR)	17	12	5	70,59
Otros internos residentes (FIR, QUIR, BIR, PIR)	4	3	1	75,00
TOTAL	3568	2558	1010	71,69



*Elaboración propia con datos facilitados por el Hospital General Universitario de Ciudad Real.

Vemos cómo el porcentaje de mujeres que trabajan en el HGUCR es mucho mayor entre el personal sanitario no facultativo que entre el facultativo, en el que se encuentra equilibrada la presencia de mujeres y hombres. Es posible que la gran diferencia entre el personal sanitario no facultativo resida en que las ramas que lo componen están principalmente compuestas por especialidades que son cursadas mayoritariamente por mujeres, como las relativas a enfermería, matrona, fisioterapia y enfermería. Si observamos el número de mujeres y de hombres que se han matriculado en estudios universitarios relacionados con la salud, páginas 25 y 25, más del doble de matriculaciones en esta rama corresponde a mujeres. Eso explica que a la hora de **ocupar puestos de trabajo** sean de nuevo mayoría. Sin embargo en los puestos relativos a personal sanitario facultativo nos encontramos con un porcentaje igualado, pues esta especialización no está tan sesgada por el género como otras como enfermería o matrona.

PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO	Total	Mujeres	Hombres	%Mujeres
Personal de enfermería	1649	1385	264	83,99
Matronas	26	26	0	100,00
Fisioterapeutas	48	37	11	77,08
Terapéutas Ocupacionales	7	7	0	100,00
Técnicos Sanitarios	161	134	27	83,23
Totales	1891	1589	302	84,03



*Elaboración propia con datos facilitados por el Hospital General Universitario de Ciudad Real.

A continuación vemos los porcentajes relativos al personal no sanitario. Si atendemos al número de mujeres y de hombres que hay, sigue existiendo mayoría de mujeres en los diferentes puestos. Sin embargo apreciamos diferencias importantes en el ámbito de trabajadores sociales (100% mujeres) y en gestión y administración con un 70,68% de mujeres contratadas. Las diferencias son menos reseñables en otros puestos (entre los que incluyen celadores), personal de oficio y dirección, aunque el 58,33% de los puestos de **dirección** están ocupados por mujeres.

PERSONAL NO SANITARIO	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
DIRECCIÓN	12	7	5	58,33
Gestión y administración	382	270	112	70,68
Trabajadores sociales	9	9	0	100,00
Personal de oficio	144	82	62	56,94
Otros (incluye celadores)	235	126	109	53,62
Totales	782	494	288	63,17



*Elaboración

propia con datos facilitados por el Hospital General Universitario de Ciudad Real.

Dirección del Hospital General Universitario de Ciudad Real	
Mujeres	7
Hombres	5
Total	12



UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA CAMPUS DE CIUDAD REAL

La representación de las mujeres de la Universidad de Castilla – La Mancha en Ciudad Real queda reflejada de la siguiente manera:

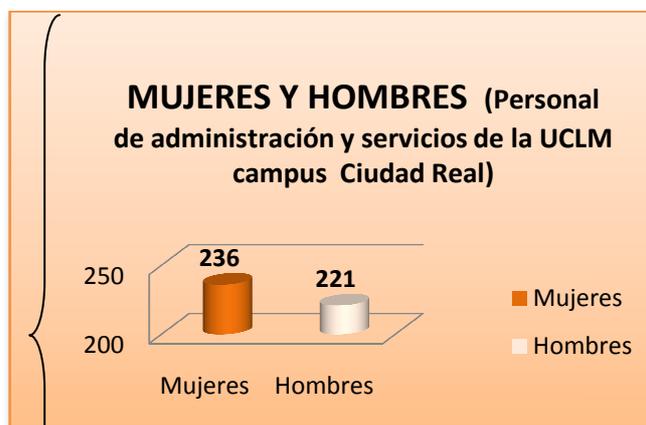
En el Consejo de Dirección de la UCLM nos encontramos con una representación equilibrada, siendo el 50% mujeres y el otro 50% hombres.

No sucede lo mismo en el Claustro Universitario, que es el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria, siendo el mismo representado por el **16,67% de mujeres** y el **83,33 de hombres**.

La composición de los equipos Decanales de las diez Facultades de la Universidad de C-LM, en su mayoría son compuestos por hombres, excepto el equilibrio de hombres y mujeres que forman el Equipo Decanal de la E.T.S. de Ingenieros/as Agrónomos/as y el Equipo Decanal de la Facultad de Enfermería compuesto sólo por mujeres.

Con respecto a los Recursos Humanos en la UCLM de Ciudad Real nos encontramos con los siguientes datos:

Mujeres y Hombres (personal de administración y servicios de la UCLM campus de Ciudad Real)	
Mujeres	236
Hombres	221
Total	457



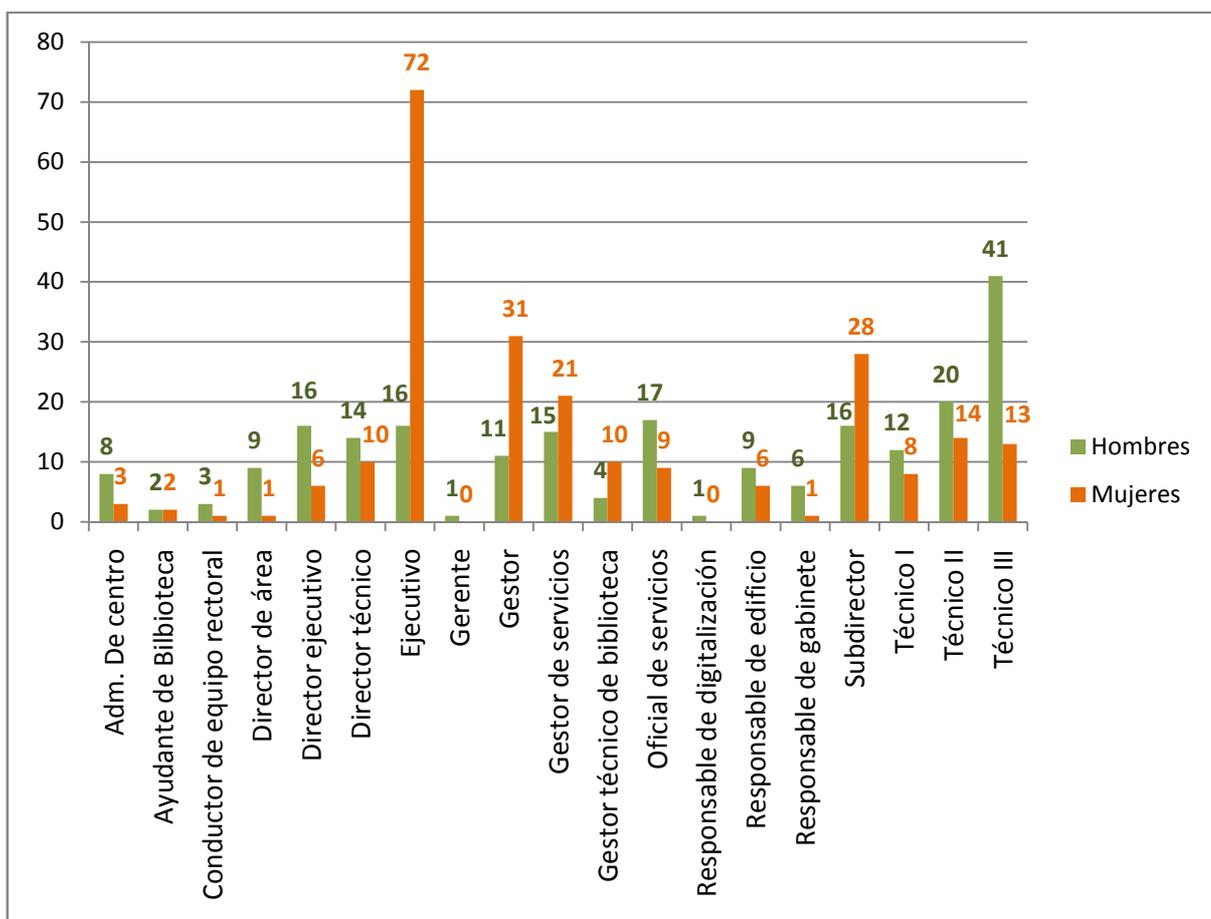
Sin duda la presencia de hombres y mujeres entre el personal de administración y servicios de la UCLM, en concreto del campus de Ciudad Real, está equilibrada.

Si analizamos los datos del personal de administración y servicios de la UCLM centrándonos en los puestos de trabajo que ocupan hombres y mujeres, el equilibrio aparente entre sexos desaparece. Este desequilibrio es más patente en los puestos de ejecutivo (72 mujeres y solo 16 hombres), gestor (31 mujeres y 11 hombres), gestor de servicios (21 mujeres y 15 hombres), y subdirector (28 mujeres y 16 hombres). También hay mayoría de mujeres en puestos como el de gestor técnico de biblioteca. Por otra parte, los puestos que están de forma mayoritaria ocupados por hombres son técnicos (I, II y III) estando técnico III compuesto por 41 hombres y solo 13 mujeres. Son minoría mujeres en puestos de administración de centro, director de área (9 hombres y 1 mujer), director ejecutivo y técnico, y responsable de edificio y gabinete.

Mujeres y Hombres por puesto de trabajo (campus de Ciudad Real UCLM)			
Puestos	Hombres	Mujeres	Totales
Adm. De centro	8	3	11
Ayudante de Biblioteca	2	2	4
Conductor de equipo rectoral	3	1	4
Director de área	9	1	10
Director ejecutivo	16	6	22
Director técnico	14	10	24
Ejecutivo	16	72	88
Gerente	1	0	1
Gestor	11	31	42
Gestor de servicios	15	21	36
Gestor técnico de biblioteca	4	10	14
Oficial de servicios	17	9	26
Responsable de digitalización	1	0	1
Responsable de edificio	9	6	15
Responsable de gabinete	6	1	7
Subdirector	16	28	44
Técnico I	12	8	20

Técnico II	20	14	34
Técnico III	41	13	54
TOTAL	221	236	457

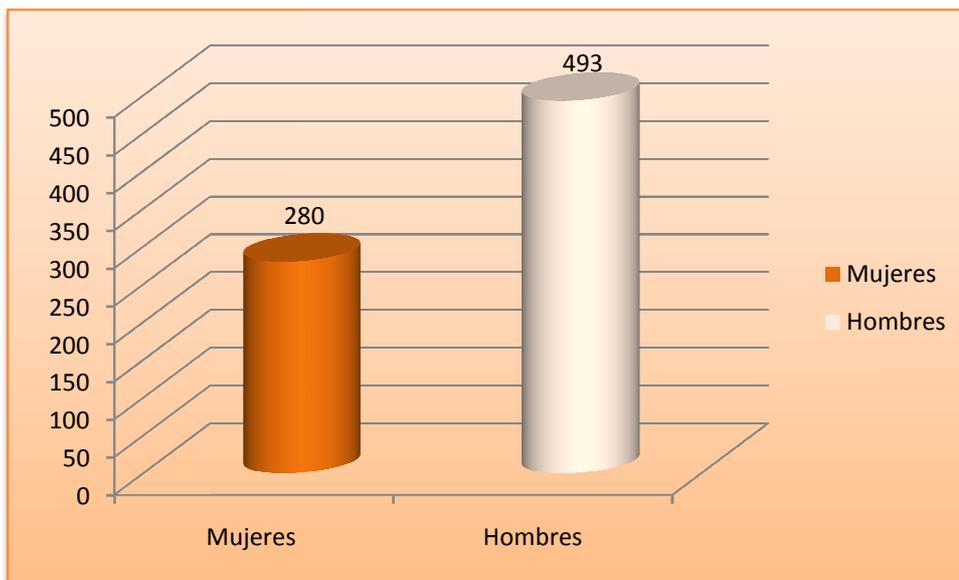
Mujeres y Hombres por puesto de trabajo (campus de Ciudad Real UCLM).



*Elaboración propia con datos facilitados por la Universidad de Castilla-La Mancha.

La estructura del personal docente investigador nos expone la realidad existente en cuanto a la distribución por sexo siendo la de los hombres el **63,78%** y el de las mujeres el **36,22%**.

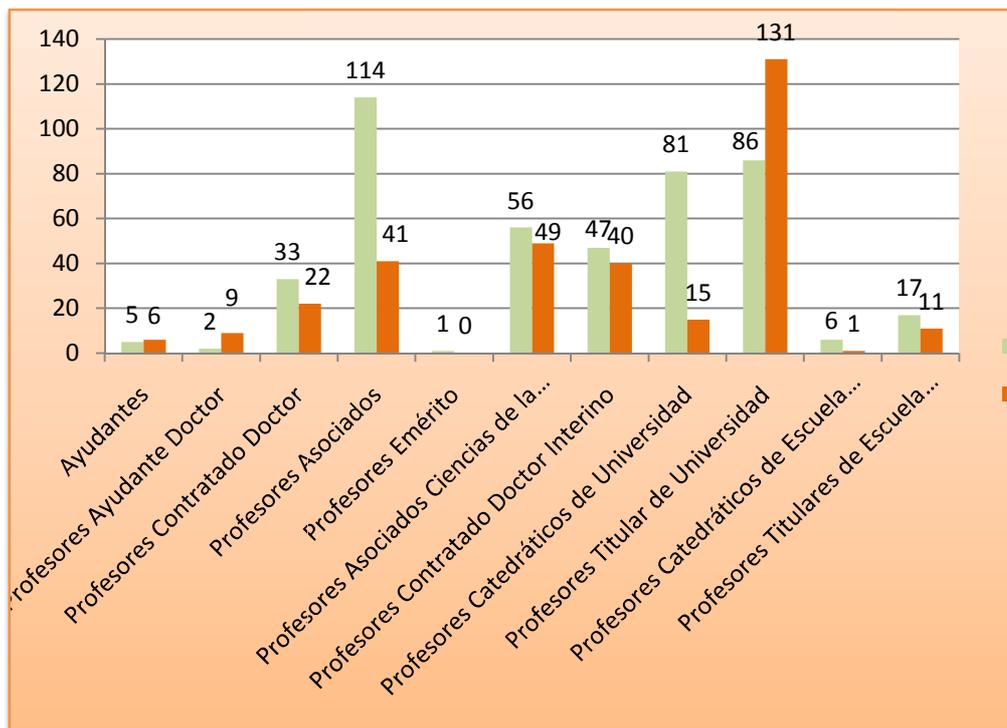
Mujeres y Hombres (personal docente e investigador del campus Ciudad Real UCLM)	
Mujeres	280
Hombres	493
TOTAL	773



*Elaboración propia con datos facilitados por la Universidad de Castilla-La Mancha

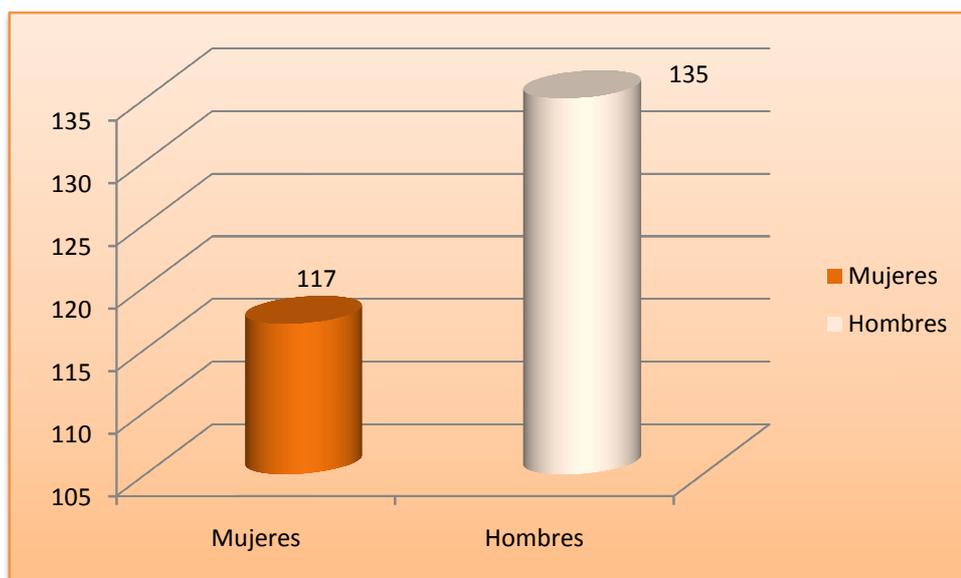
Si desglosamos los datos anteriores por categoría/cuerpo/ escala las mujeres y hombres quedan repartidos de la siguiente forma:

Mujeres y Hombres (personal docente e investigador del campus Ciudad Real UCLM)		
Categoría/Cuerpo/Escala	Hombres	Mujeres
Ayudantes	5	6
Profesores Ayudante Doctor	2	9
Profesores Contratado Doctor	33	22
Profesores Asociados	114	41
Profesores Emérito	1	0
Profesores Asociados Ciencias de la Salud	56	49
Profesores Contratado Doctor Interino	47	40
Profesores Catedráticos de Universidad	81	15
Profesores Titular de Universidad	86	131
Profesores Catedráticos de Escuela Universitaria	6	1
Profesores Titulares de Escuela Universitaria	17	11
TOTAL	448	325



La estructura del personal investigador se compone de 135 hombres y 117 mujeres. Esto significa que las mujeres son un 46,42% mientras que los hombres 53,58%, siendo ellos mayoría. Sería interesante conocer las ramas en las que se encuentra este personal investigador. Si restamos el personal investigador al total de personal docente e investigador, nos encontramos con que hay un total de 163 mujeres docentes en el campus de Ciudad Real y 358 hombres. En porcentajes, un 68,71% del personal docente es de sexo masculino, frente a un 31,29% que corresponde al femenino. De este modo, el personal docente del campus de Ciudad Real es mayoritariamente de sexo masculino siendo las mujeres una minoría. Sin embargo el personal investigador se encuentra más equilibrado y sólo hay 18 hombres más que mujeres.

Mujeres y Hombres (personal investigador del campus Ciudad Real UCLM)	
Mujeres	117
Hombres	135
TOTAL	252



SUBDELEGACIÓN DE GOBIERNO EN CIUDAD REAL CAPITAL

Según datos facilitados por la Subdelegación de Gobierno en Ciudad Real el personal laboral de los diferentes Ministerios así como el de la Administración General del Estado en Ciudad Real capital son: **57% hombres y 42,31% de mujeres.**

Y el personal funcionario de los diferentes Ministerio como el de la Administración General del Estado en Ciudad Real capital son: **49,68% hombres y 50,32% mujeres.**

OFICINA DE INFORMACIÓN Y REGISTRO

Datos facilitados por la Oficina de información y registro (OIR) relacionado con las Asociaciones en la Provincia de Ciudad Real.

El número total de asociaciones inscritas en la provincia de Ciudad Real, a noviembre 2018, es de 5.353. En activo se desconoce cuántas estarán, pero si tomamos los 5 últimos años como referencia, sí que podemos decir que unas 3.310 de ellas han comunicado alguna actividad.

El número de asociaciones cuya Junta Directiva está compuesta únicamente por hombres es de 1.220. Las asociaciones cuya Junta Directiva está compuesta tanto

por hombres como por mujeres es de 2.549. El número de asociaciones cuya Junta Directiva está compuesta únicamente por mujeres es de 604. De otras 980 asociaciones no tienen ningún dato acerca de la composición de la Junta Directiva.

Con los datos anteriores se puede indicar que el 58,29% de las asociaciones de la provincia de Ciudad Real, tienen Juntas directivas con hombres y mujeres. Que el 27,90% sólo con hombres y que el 13,81% están constituidas por sólo mujeres.

El número de asociaciones presididas por una mujer es de 1.397.

El número de asociaciones cuya solicitud de inscripción fue realizada por una mujer es de 671.

La representación de la Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE) de Ciudad Real, tiene un conjunto de personas asociadas que comprenden a 42 mujeres y 110 hombres. Aje tiene contratadas a 3 personas un chico y dos chicas.

CÁMARA DE COMERCIO DE CIUDAD REAL

El Pleno de la Cámara de Comercio de Ciudad Real, que es el órgano supremo de Gobierno y representación de la Cámara, está masculinizada, ya que, sólo el **2,86 %** es representado por mujeres.

En los datos que se obtienen de las diferentes Comisiones, que trabajan con los Órganos de Gobierno: Pleno, Comité Ejecutivo y Presidente, siendo estas Comisiones grupos permanentes de asesoramiento, propuestas y consulta a los mencionados Órganos de Gobierno. Se observa que de las siguientes Comisiones que se exponen en el párrafo siguiente, sólo hay una mujer en Internacionalización, una en Comercio Interior y otra mujer en Medio Ambiente y Sanidad, lo que supone en total una representación de mujeres del 6 %, siendo el 94 % la representación de hombres.

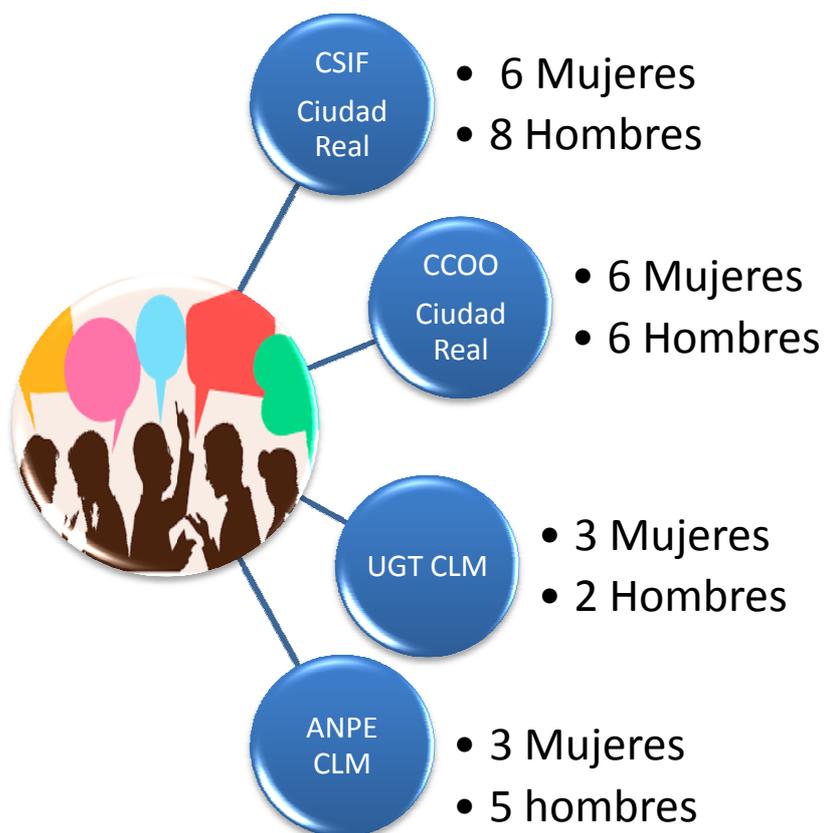
Las Comisiones que han trabajado con Órganos de Gobierno de la Cámara de Comercio de Ciudad Real:

- Comisión de Comercio Interior.
- Comisión de Turismo.
- Comisión de Industria, Energía y Nuevas Tecnologías.
- Comisión de Internacionalización.
- Comisión de Medio Ambiente y Sanidad.
- Comisión de Transportes.
- Comisión de Creación de Empresas y Fomento del Espíritu Emprendedor.
- Comisión de Infraestructuras de Ferrocarril y Carretera.
- Comisión Aeropuertos.

REPRESENTACIÓN EN JUNTAS DIRECTIVAS DE SINDICATOS

Las mujeres están menos representadas que los hombres en las juntas directivas de algunos de los sindicatos que operan en Ciudad Real. En CSIF- Ciudad Real hay seis mujeres, mientras que son ocho los hombres que dentro de la junta directiva. Además dentro de esos ocho hombres se encuentra el que ejerce el cargo de Presidente Provincial. CCOO Ciudad Real presenta una directiva equilibrada, con el mismo número de mujeres y hombres en ella, ocupando un hombre el puesto de secretaría general. UGT CLM por su parte, cuenta con tres mujeres y dos hombres en su estructura directiva, siendo por lo tanto las mujeres mayoría y el único caso de los consultados. ANPE CLM cuenta con sólo tres mujeres, siendo cinco los hombres que ocupan puestos de responsabilidad en la directiva.

Queda patente que el acceso de las mujeres a puestos de representación presenta dificultades con respecto a los hombres, siendo éstos mayoría a la hora de ocupar cargos de responsabilidad. Por lo tanto, son las juntas directivas de los sindicatos uno de los lugares a los que la paridad entre mujeres y hombres aún no ha llegado. Es probable incluso que en algunos de estos sindicatos que hemos consultado el número de mujeres afiliadas sea mayor que el de hombres, siendo por tanto la falta de representación femenina en las juntas directivas un factor a tener en cuenta.



DIPUTACIÓN DE CIUDAD REAL

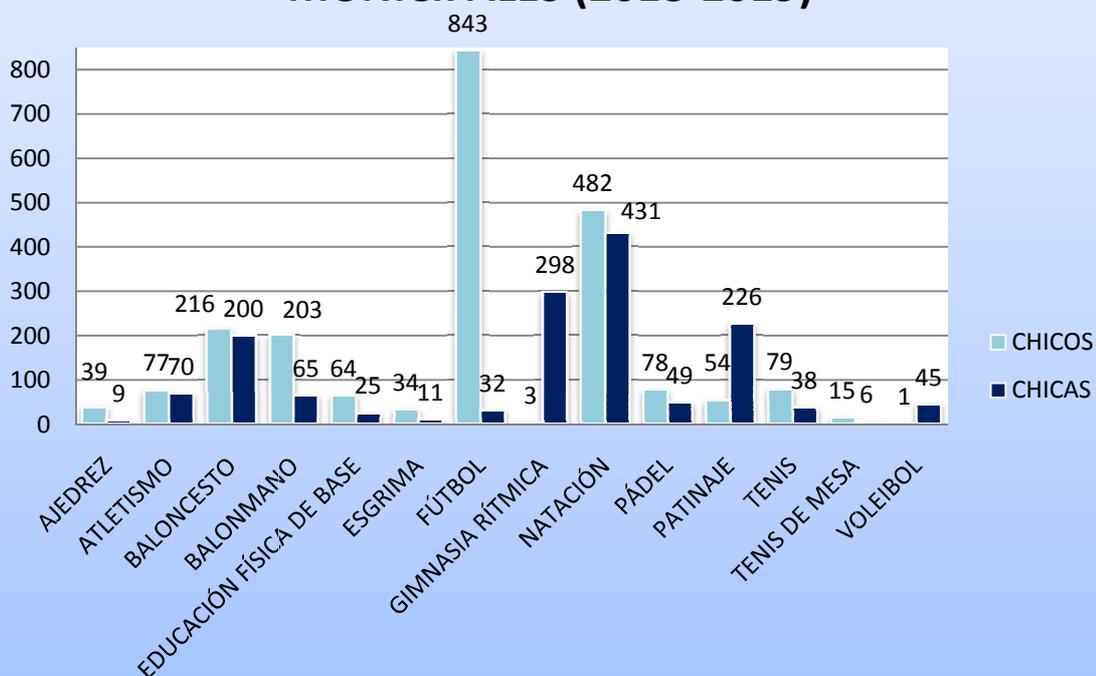
El organigrama de la Diputación de Ciudad Real está compuesto por Presidente, Vicepresidencias y Consorcios. Dentro de estos órganos, se encuentran divididos por delegaciones (Vicepresidencias), Secretaría general – Junta de Gobierno- Comisiones Informativas- Pleno (Presidente) y Emergencias Ciudad Real- Residuos Sólido Urbanos- Diario Lanza (Consorcios). Del análisis de los puestos que ocupan las personas, en cada uno de los compromisos asignado, tenemos una equiparación numérica en cuanto al número de mujeres y número de hombres.

7. DEPORTE

El Patronato de Deportes de Ciudad Real publica anualmente en la página web de las Escuelas Deportivas los datos estadísticos relativos a la participación de niños y niñas en las diferentes disciplinas deportivas.

DISCIPLINA DEPORTIVA	CHICOS	CHICAS
AJEDREZ	39	9
ATLETISMO	77	70
BALONCESTO	216	200
BALONMANO	203	65
EDUCACIÓN FÍSICA DE BASE	64	25
ESGRIMA	34	11
FÚTBOL	843	32
GIMNASIA RÍTMICA	3	298
NATACIÓN	482	431
PÁDEL	78	49
PATINAJE	54	226
TENIS	79	38
TENIS DE MESA	15	6
VOLEIBOL	1	45

ESTADÍSTICAS ESCUELAS DEPORTIVAS MUNICIPALES (2018-2019)

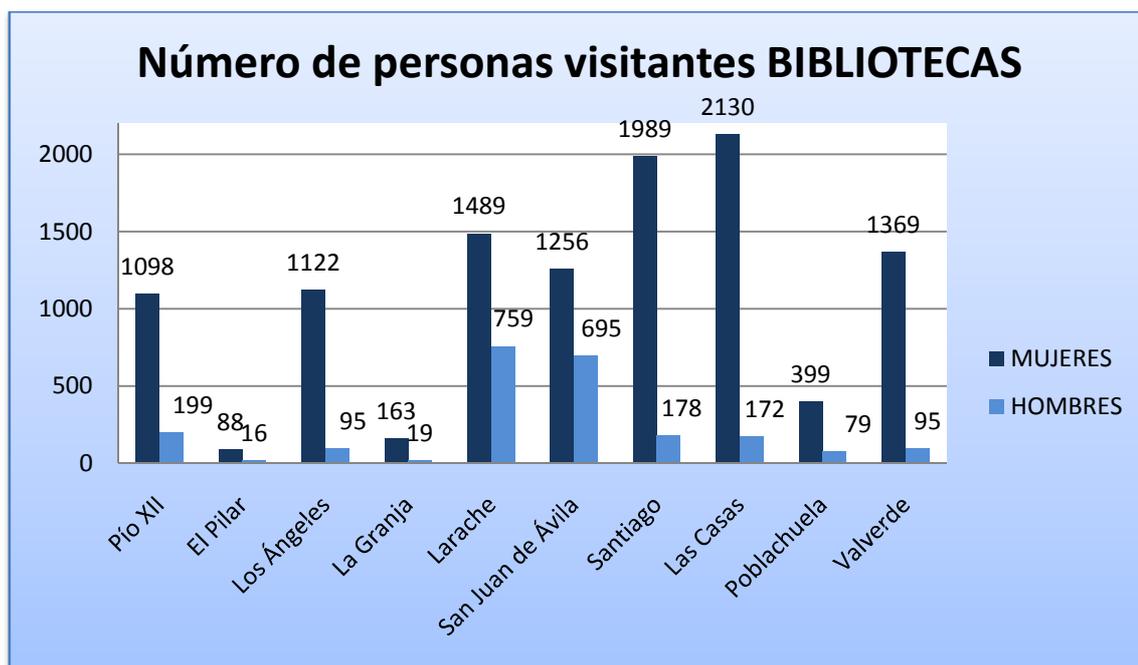


Como reflejan los datos de la gráfica anterior, el número de chicos que participan en las escuelas deportivas municipales es casi el doble que el de chicas (2188 chicos frente a 1505 chicas). Además, los chicos son claramente mayoría en deportes como el fútbol, balonmano, tenis, ajedrez o pádel, mientras que las chicas ocupan casi el cien por cien en gimnasia rítmica y voleibol, y son mayoría en otros como patinaje. Existe cierto equilibrio entre sexos en baloncesto y natación. Esto demuestra que los estereotipos de género están presentes entre las personas más jóvenes, pues, vemos cómo en disciplinas típicamente asociadas a la mujer (como gimnasia rítmica) la presencia de chicos es insignificante, siendo el fútbol el caso opuesto (mayoría de chicos).

8. CULTURA

La Biblioteca General del Estado, en Ciudad Real, tiene un número de visitantes bastante equilibrado en cuanto a género. Esta cifra ronda las 78.000 personas, tanto en hombres como en mujeres. En el resto de bibliotecas que existen en Ciudad Real y pedanías son las mujeres las que hacen uso de las instalaciones en mayor medida, como podemos ver según los siguientes datos:

BIBLIOTECAS	MUJERES	HOMBRES
Pío XII	1098	199
El Pilar	88	16
Los Ángeles	1122	95
La Granja	163	19
Larache	1489	759
San Juan de Ávila	1256	695
Santiago	1989	178
Las Casas	2130	172
Poblachuela	399	79
Valverde	1369	95

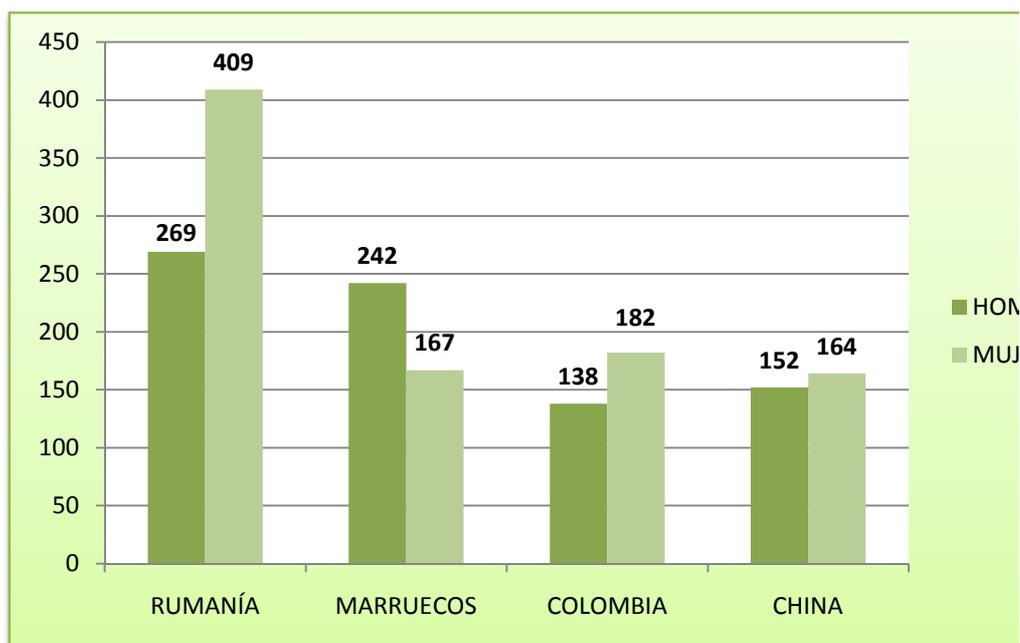


*Elaboración propia con datos facilitados por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

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. Si hay estimación por parte de las personas que trabajan en los mismos, y nos han indicado que existe una equiparación entre hombres y mujeres en las visitas que se realizan a los museos.

NÚMERO DE PERSONAS DE OTRAS NACIONALIDADES (Residen en Ciudad Real, DATOS DEL CENSO)

NACIONALIDAD	VALORES ABSOLUTOS			PORCENTAJES VERTICALES		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
RUMANÍA	269	409	678	0,36	0,54	0,90
MARRUECOS	242	167	409	0,32	0,22	0,54
COLOMBIA	138	182	320	0,18	0,24	0,42
CHINA	152	164	317	0,20	0,22	0,42



*Elaboración propia con datos facilitados por el Ayuntamiento de Ciudad Real.

9. SALUD

Las clínicas de la provincia de Ciudad Real atendieron durante el año 2017 a 719 mujeres que decidieron interrumpir su embarazo de forma voluntaria, según los datos del Ministerio de Sanidad. Esta cifra muestra un incremento en el número de abortos, respecto a la misma estadística del año anterior, en que hubo 708. Se trata del tercer año consecutivo en el que se da un incremento en el número de interrupciones voluntarias del embarazo en nuestra provincia. En Castilla-La Mancha fueron 3.023 los embarazos, también con un incremento respecto a los datos del año anterior.

Atendiendo a las edades de las mujeres que deciden interrumpir su embarazo voluntariamente, el mayor número de ellas tenía entre 25 y 29 años (con 163 abortos), seguido de las mujeres entre los 30 y los 34 años (151) y entre los 20 y 24 años (149 abortos). También hubo mujeres adolescentes que decidieron poner fin a su embarazo, en concreto cuatro menores de 15 años, y 88 mujeres entre los 15 y 19 años (ocho más que el año anterior). Además se dieron 4 embarazos interrumpidos de mujeres mayores de 44 años y el resto entre los 39 y 44 años.

De las 719 mujeres, la mayoría interrumpieron su embarazo por petición propia (658 casos, un 91,5%), mientras que el resto fue por grave riesgo para la mujer o el feto, o por anomalías fetales.

Además, 454 de estas mujeres no habían tenido un aborto anterior (63%), otras ya habían acudido anteriormente en una ocasión (154 mujeres) y 59 lo habían hecho en dos ocasiones. Destaca en la estadística que hubo 19 mujeres que ya habían abortado cinco veces antes, o más.

EDAD	NÚMERO DE MUJERES QUE ABORTAN
15 años o menos	4
15-19 años	88
20-24 años	149
25-29 años	163
30-34 años	151
39- 44 años	160
+44 años	4



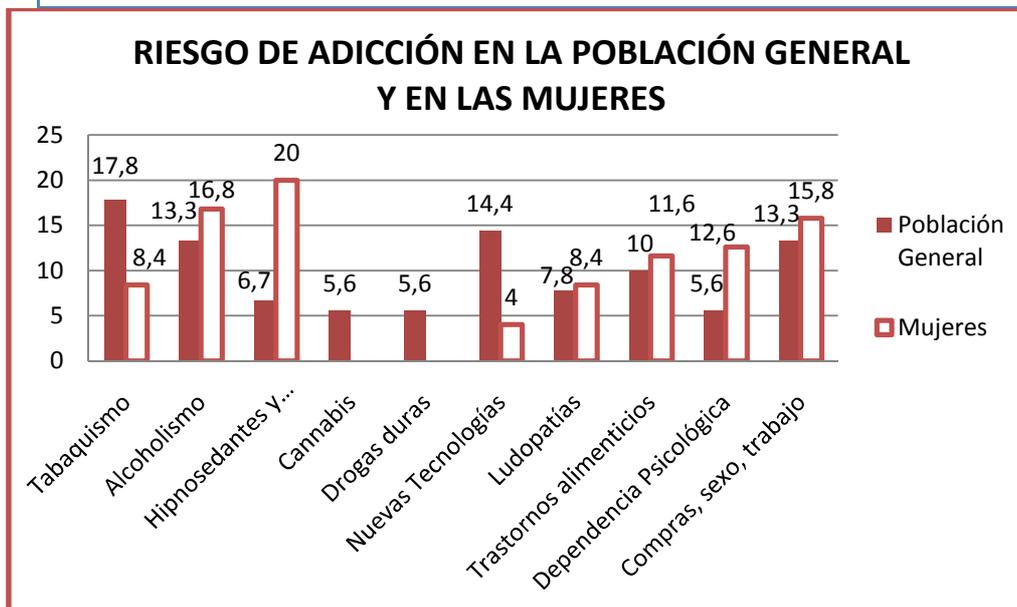
RIESGO DE ADICCIÓN EN DISTINTOS COLECTIVOS DE POBLACIÓN

En la población general, los mayores riesgos se dan en adicciones son: al tabaquismo, a las nuevas tecnologías, alcoholismo y a compras, sexo y trabajo.

Concretamente, las mujeres presentan una tendencia mucho mayor a hipnosedantes y tranquilizantes 20%, frente al 6,7% de riesgo que se observa en la población general. Este porcentaje es superado por la población con discapacidad el 22,4% y la Tercera Edad el 37,9%.

Comparativa riesgo de adicción en la población general y en las mujeres

TIPO DE ADICCIÓN	POBLACIÓN GENERAL (%)	MUJERES (%)
Tabaquismo	17,8	8,4
Alcoholismo	13,3	16,8
Hipnosedantes y tranquilizantes	6,7	20
Cannabis	5,6	0
Drogas duras	5,6	0
Nuevas Tecnologías	14,4	4
Ludopatías	7,8	8,4
Trastornos alimenticios	10	11,6
Dependencia Psicológica	5,6	12,6
Compras, sexo, trabajo	13,3	15,8



Entre las personas jóvenes, son el cannabis y las Nuevas Tecnologías las adicciones que presentan mayores riesgos, seguido del alcohol, que a su vez es la adicción más peligrosa para la población que se encuentra desempleada. En general, el alcoholismo y los hipnosedantes y tranquilizantes son las adicciones con más riesgo en distintos colectivos.

La población desempleada tiene riesgo del 19,8% de sufrir adicción al alcohol, convirtiéndose ésta en la adicción que más riesgo supone para este grupo. Es el riesgo a esta adicción igualmente predominante entre la población inmigrante y la que se encuentra en riesgo de exclusión social.

Las principales tendencias que se perciben entre la población de Ciudad Real de 15 a 65 años son:

- Incremento en general de los consumos y hábitos adictivos (en línea con los niveles nacionales y regionales.)
- Descenso en las edades de consumo y cronificación de los abusos.
- Elevado incremento y generalización en el consumo de cannabis (especialmente entre la población joven)
- Masculinización de los comportamientos adictivos, especialmente entre los 18 y los 45 años de edad.
- Entre adolescentes y jóvenes es frecuente el policonsumo centrado fundamentalmente en tabaco, alcohol y cannabis.
- Se percibe un mayor aumento en las adicciones asociadas a las nuevas tecnologías y los dispositivos electrónicos.

Dentro de los colectivos más vulnerables, se encuentran las mujeres. La falta de actuaciones de sensibilización sobre adicciones, conductas preventivas y factores de riesgo desde la perspectiva de género hace necesaria la inclusión de la perspectiva de género de forma transversal en cada eje de trabajo del futuro Plan Municipal de Prevención de Drogas y otras Adicciones. Se detecta una brecha generacional en el consumo de drogas, existiendo una tendencia de las **mujeres** a masculinizar los usos de sustancias psicoactivas en muchas esferas y comenzando a competir en visibilidad y consumo con los hombres. La percepción social es sin embargo

claramente más negativa y vulnerable sobre el consumo de drogas realizado por mujeres que por el de hombres.

El género establece desventajas evidentes y desigualdades, y la masculinización de los recursos y su escasez no ayuda al tratamiento y asistencia de las mujeres. En el riesgo de adicciones influye la invisibilidad e interiorización de los consumos femeninos y de sus problemáticas. A nivel de género existen diferencias significativas en el mayor uso que los varones realizan de las entidades de la red asistencial local o los grupos de autoayuda.

Es necesaria la inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones de formación y sensibilización, así como el diseño de acciones transversales y específicas destinadas a la detección, prevención, tratamiento, acompañamiento o reinserción de mujeres con conductas adictivas (especialmente en aquellas situaciones de riesgo, desigualdad y desprotección).

HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE CIUDAD REAL

Según los datos facilitados por la Gerencia Atención integrada Ciudad Real Servicio de Salud de Castilla- La Mancha (SESCAM), en el mes de Octubre de 2018 tenemos los siguientes resultados:

Las consultas primeras y sucesivas realizadas por especialidades son en su mayoría más demandadas por las mujeres que los hombres, siendo en porcentajes, un **44,47% en hombres y un 55,53% en mujeres**. Destacable con respecto a las consultas de los hombres: la unidad de Conductas adictivas que en hombres supone un 80,52% y en mujeres un 19,48%. Unidad de Arritmias tenemos un 63,84% en hombres y un 36,16% en mujeres. Destacable con respecto a las consultas de las mujeres: Reumatología que en hombres supone un 31% y en mujeres un 69%. La Unidad del tratamiento del dolor en hombres supone un 36,73% y un 63,27% en mujeres

Otro dato significativo sería que en Psiquiatría (salud mental adultos y condición alimentaria) tenemos que hombres hay 37,39% y 62,61% de mujeres y en la Unidad

de Salud Mental infanto juvenil, se produce una inversión de los porcentajes siendo mayor la de los hombres 63,17% con respecto a las de las mujeres 36,83%.

10. CONCILIACIÓN

Según el Informe de Conciliación y Corresponsabilidad del empresariado de Ciudad Real, el 72,9% de las empresas que se encuestaron afirman que **tienen medidas concretas de conciliación**, aunque no estén establecidas en un plan. Entre los permisos que legalmente están establecidos, los más frecuentes son los permisos de matrimonio, por fallecimiento y hospitalización.

Según el mencionado estudio: “El 68,8% de las empresas encuestadas afirman tener otras medidas de conciliación. Entre ellas están la jornada partida con horario flexible (47,9%), la jornada intensiva (41,7%), reuniones/formación dentro de la jornada laboral (35,4%), horas/días de libre disposición (22,9%) y otras medidas (27,1%) en su mayoría relacionadas con la flexibilidad horaria.

OTRAS medidas que se han indicado las empresas:

- Fracción de los días de vacaciones sin sujeción a límites.
- Cambios de turno para realizar cuestiones particulares.
- Cambios turnos tarde/noche personas embarazadas y durante lactancia.
- Reducción Jornada mujeres embarazadas a partir 5º mes de gestación.
- Lactancia acumulada de 20 días laborales.
- Jornada de adaptación escolar.
- Reducción de jornada por razones de enfermedad muy grave de familiares de primer grado.
- Protocolo anti acoso laboral.
- Política de empleo estable.
- Asistencia sanitaria a trabajadoras/es y familiares.
- Jornada reducida en periodo estival.
- Jornada de trabajo reducida en semanas ferias.
- Sala de Videoconferencia.
- Días 24 y 31 diciembre cierre de los centros de trabajo.

- Compra de vacaciones.
- Vacaciones unidas maternidad/paternidad.
- Regalo maternidad/paternidad.
- Tablón “Empleos en red: ¿Puedo ayudarte?”
- Asistencia a consulta cónyuge o familiares de 1er grado
- Asistencia a colegio por reuniones informativas.
- Asimismo, se promociona que los hombres pidan permisos tradicionalmente ejercidos por las mujeres (cuidados a familiares, entre otros). Flexibilidad a la hora de gestionar documentación administrativa y de acudir a exámenes del marco de la educación formal.
- Dos semanas más por maternidad.
- Horarios especiales por cuidado de hijos. Facilidad para entrar y salir a llevar niños o niñas al cole o actividades extra escolares. Posibilidad de puentes, vacaciones y días en Navidad, Semana Santa, etc...

El 72,9% de las empresas encuestadas no tienen ningún tipo de **servicio o beneficio prestado** por la empresa. El 12,5% de ellas ofrecen ticket de comida/comedor de empresa, un 8,3% ofrecen seguros a las personas empleadas. Un 6,3% de las empresas han contestado que poseen otros servicios o beneficios prestados. El listado de los mismos son:

- Ayudas por discapacitados ascendientes o descendientes.
- Ayudas a la Formación continua.
- Ayuda por Prótesis Médica.
- Anticipos por adopciones.
- Regalo reyes por hijo menor de 12 años.
- Condiciones ventajosas a la hora de solicitar un crédito o una hipoteca.
- Adelanto de un % de la nómina en caso de necesidad.
- Seguro sanitario privado
- Ayuda después de nacimiento

En un porcentaje del 72,4%, hombres y mujeres se acogen a estas medidas por igual. En cuanto a mayor proporción de mujeres, en un 24,1% se acogen a ellas en mayor proporción.

Tras implantar medidas de conciliación en la empresa, para un 54,2 % de las empresas no está claro que hayan supuesto alguna **mejoría** en las mismas. Un 31,3% de ellas piensan que sí ha supuesto mejoría la implantación de medidas de conciliación.”

En los convenio colectivos de Ciudad Real de diferentes sectores, se han analizado, las ventajas que pueden ofrecer con respecto al Estatuto de las personas trabajadoras y nos encontramos que sólo uno de ellos ofrece mejoras, que es el convenio colectivo de Hostelería que ofrece 20 días por acumulación de lactancia, siendo en el Estatuto de las personas trabajadoras unos 14/15 días.

11. AYUDAS Y PRESTACIONES

AYUDAS	DEFINICIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	REQUISITOS	CUANTÍA DE LA AYUDA	DURACIÓN DE LA AYUDA
<u>PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y SUBSIDIOS (SEPE)</u> Prestación contributiva (“el paro”)	Es el importe que percibirá el trabajador que se encuentra desempleado a causa de la pérdida de su empleo de forma involuntaria.	Personas que se encuentran desempleadas a causa de la pérdida de empleo de forma involuntaria.	<p>La persona debe estar en una situación legal de desempleo, es decir, debe haber finalizado la relación laboral por alguna de las causas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Despido. Se contempla tanto el despido procedente, improcedente, colectivo o individual. - Finalización de contrato. - Suspensión de empleo. Podrá deberse a una regulación de empleo (ERE), la muerte del empresario, o la incapacidad total del trabajador. 	La cuantía diaria a percibir corresponderá durante los primeros 180 días al 70% de la base reguladora. A partir del día 181 se reducirá hasta el 50%.	Vendrá determinada por las cotizaciones totales realizadas en los últimos seis años.
Subsidio por insuficiencia de cotización	Es una prestación por desempleo pero tiene carácter	Personas desempleadas que han	<ul style="list-style-type: none"> - Personas desempleadas y en situación legal de desempleo. - No tener derecho a cobrar “el paro” 	Para el año 2018 esta cuantía se sitúa en 430,27	-

	asistencial, es decir, que no exige al menos 365 días cotizados, sino que protege a quienes no reúnen esas cotizaciones o hayan agotado el paro y continúen sin trabajo.	agotado el paro o no tienen las cotizaciones suficientes para tramitarlo	<ul style="list-style-type: none"> - Constar como demandante de empleo en el SEPE - Cumplir además el requisito de la “carencia de rentas” (El SEPE establece que una persona carece de rentas cuando la suma de sus ingresos es inferior al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Para el año 2018 esta cifra se sitúa en 551,93 euros mensuales.) - Tener cargas familiares 	euros mensuales. Cuando el solicitante hubiera trabajado a jornada parcial se reducirá la cantidad en proporción a las horas realizadas.	
Ayuda familiar para desempleados	La ayuda familiar para desempleados es un subsidio gestionado por el SEPE dirigido a personas que han agotado la prestación contributiva (“el	Tienen derecho a la ayuda familiar las personas han agotado el paro y siguen desempleadas, si cuentan con responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Estar desempleado/a y apuntado al paro en el Servicio de Empleo Autonómico correspondiente. - Suscribir un compromiso de actividad cuando presentamos la solicitud. - No se pueden tener ingresos mensuales que superen el 75% del salario mínimo interprofesional. Para el 2018 el tope se sitúa en 551,92 euros mensuales. 	430 € al mes	6 meses prorrogables a 18 máximos. + 45 años algunos meses más.

	<p>paro”), continúan en situación de desempleo y además poseen cargas familiares.</p>	<p>es familiares, es decir, personas a su cargo.</p>	<p>Además de los requisitos comunes a todos los subsidios por desempleo, para cobrar la ayuda familiar tienen que cumplirse además los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haber terminado de cobrar el - Tienen que existir responsabilidades familiares. 		
<p>El subsidio para mayores de 45 años</p>	<p>Es una ayuda por desempleo que pueden cobrar los desempleados mayores de 45 años que no tengan responsabilidades familiares y sus ingresos sean insuficientes</p>	<p>Mayores de 45 años que se encuentren en situación de desempleo, con ingresos insuficientes y que no tengan responsabilidad es familiares</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tener 45 años en el momento de solicitar la ayuda - Encontrarse en situación legal de desempleo y apuntado el paro, es decir, inscrito en el Servicio de Empleo Autonómico correspondiente a la localidad de residencia - Haber agotado el paro o no tener derecho a cobrarlo - Sellar el paro en las fechas indicadas en el documento DARDE, pues la persona tiene que mantener si condición de desempleado mientras perciba la ayuda 	<p>430 €</p>	<p>6 meses que no se pueden prorrogar</p>

			<p>No tener ingresos que superen el 75% del salario mínimo interprofesional</p> <p>En este caso no se pueden tener cargas familiares</p> <p>No haber rechazado ninguna oferta de colocación adecuada. Tienes más información aquí sobre esta cuestión.</p>		
Subsidio para mayores de 55 años	Es una ayuda por desempleo que tiene la peculiaridad de que además de percibir una cuantía económica, se ingresarán a la Seguridad Social las cotizaciones correspondientes	Mayores de 55 años en situación legal de desempleo que tengan 55 años o más y hayan agotado la prestación contributiva o el subsidio por desempleo	<ul style="list-style-type: none"> - Estar desempleado - No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo. - Estar apuntado al paro y continuar en esa situación durante todo el tiempo en el que se perciba el subsidio. - Firmar el compromiso de actividad. - Carecer de rentas que sean superiores al 75% salario mínimo interprofesional - Tener 55 años en el momento que agota el paro o el subsidio por desempleo 	430 € al mes	Hasta la edad de jubilación

	hasta la jubilación.	siempre que hayan cotizado un mínimo de 6 años durante toda su vida laboral y reúnan los demás requisitos.	Además debe encontrarse en alguna de las siguientes situaciones: <ul style="list-style-type: none">- Haber terminado de cobrar una prestación por desempleo de carácter contributivo, es decir, el paro.- Haber estado sometido una pena privativa de libertad de más de seis meses y no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo- Haber mejorado de una gran invalidez o incapacidad permanente (total o absoluta) a consecuencia de una revisión de expediente y haberse declarado plenamente capaz o inválido parcial.- Encontrarse en situación legal de desempleo y no tener cotizado el periodo mínimo con el que se accede a la prestación contributiva. En este caso, debe haberse cotizado un mínimo de tres meses.		
--	----------------------	--	---	--	--

<p>AYUDAS PARA DESPUÉS DEL SUBSIDIO (AYUDAS EXTRAORDINARIAS) SEPE -RAI</p>	<p>(Renta Activa de Inserción): es un programa que integra acciones de inserción laboral para algunos colectivos y ayuda económica de apoyo</p>	<p>Personas paradas de larga duración mayores de 45 años que hayan agotado las prestaciones por desempleo. También pueden beneficiarse de esta ayuda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emigrantes retornados - Personas con discapacidad de al menos el 33% - Víctimas de violencia de 	<ul style="list-style-type: none"> - Tener menos de 65 años. - Estar apuntado al paro - No tener ingresos por encima del 75% del salario mínimo interprofesional. - No haber cobrado tres veces la RAI, ni haberla percibido en los 365 días anteriores a la solicitud. <p>Además, requisitos específicos de cada colectivo:</p> <p><u>Parados de larga duración</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener 45 años como mínimo. - Haber cobrado el paro con anterioridad o el subsidio por desempleo. - No tener derecho a percibir el paro u otras prestaciones por desempleo como el subsidio o la Renta Agraria. - Llevar más de doce meses inscrito como demandante de empleo en la oficina correspondiente. 	<p>430 € mensuales</p>	<p>Periodo máximo de once meses</p>
---	---	---	---	------------------------	-------------------------------------

		género	<ul style="list-style-type: none">- Haber realizado una búsqueda activa de empleo. <p><u>Víctimas de violencia de género/doméstica</u></p> <p>Deben poder acreditar su condición de víctima a través de documentación del organismo competente.</p> <ul style="list-style-type: none">- No es necesario que sean parados de larga duración, ni tampoco tener 45 años o haber agotado las prestaciones por desempleo. <p><u>Emigrantes retornados</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Deben tener al menos 45 años.- No es necesario que sean parados de larga duración, pero sí que hayan trabajado como mínimo seis meses en el país extranjero y haber vuelto a España doce meses antes de tramitar esta ayuda. <p><u>Personas con discapacidad del 33% o más</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Tener reconocido el grado de discapacidad o tener una pensión por invalidez.		
--	--	--------	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> - Ser parado de larga duración y haber realizado una búsqueda activa de empleo. - Haber agotado el paro o un subsidio por desempleo y no tener derecho a otras prestaciones por desempleo. 		
Plan Prepara	Conocido como la ayuda de 400 euros, es un programa que se aprobó en Febrero del 2011 con la finalidad de	Personas desempleadas que busquen reinserción profesional	<p>Encontrarse en alguno de los dos supuestos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser parado de larga duración -Tener responsabilidades familiares <p>Además, tendrá que acreditar los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No estar siendo beneficiario de ningún tipo 	La cuantía económica que irá de los 400 euros a los 450 euros al mes durante seis meses dependiendo de la	6 meses

	<p>recalificar profesionalmente a los desempleados y ayudarles económicamente.</p>		<p>de prestación o de subsidio.</p> <ul style="list-style-type: none">- No tener deudas ni con Hacienda ni con la Seguridad Social.- Solicitar esta ayuda antes de dos meses después agotado el paro o el subsidio por desempleo.- No tener derecho a la prórroga de una prestación por desempleo, ya sea el paro o cualquier subsidio.- No haber recibido ningún tipo de ayuda similar como es el PRODI, la Renta Agraria, la Renta Activa de Inserción ni el plan Prepara.- Que los ingresos que tenga sean inferiores al 75% del salario mínimo interprofesional (551,92 euros mensuales para 2017)- Firmar un acuerdo para participar en un itinerario personalizado de inserción laboral- Que la persona acredite que está buscando de manera activa un trabajo.	<p>situación familiar en la que se encuentre.</p>	
--	--	--	---	---	--

<p>PROGRAMA EXTRAORDINARIO DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO (PAE)</p>	<p>Es una medida de carácter extraordinario que se dirige a personas desempleadas de larga duración que cuentan con cargas familiares en el momento de la solicitud y hayan agotado además todas las prestaciones y subsidios de los que podían beneficiarse. Tienen la finalidad de reinsertar</p>	<p>Personas que se consideren desempleadas de larga duración (mínimo 12 meses) Además deberán acreditar que poseen responsabilidad es familiares (imprescindible)</p>	<p>- Tiene que haber transcurrido al menos 1 mes desde que el solicitante haya agotado cualquier prestación, subsidio o ayuda. -Debe haber permanecido inscrito al menos 270 días durante los 18 meses anteriores a la solicitud de la prestación. - Deberá haber agotado desde hace 1 mes algunas de las ayudas como la Renta Activa de Inserción, el Plan Prepara o el Programa Temporal de Protección por Desempleo (PRODI). -No debe tener derecho a poder beneficiarse nuevamente del paro, subsidios de carácter asistencial y la Renta Activa de Inserción. - El cese de la relación laboral que le provocó la situación de desempleo involuntario. -Carecer de ingresos superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional sin tener en cuenta las partes proporcionales de dos pagas</p>	<p>430 €</p>	<p>6 meses</p>
--	---	---	--	--------------	----------------

	nuevamente a la persona en el mercado laboral a través de un itinerario individual y personalizado.		extraordinarias. - Responsabilidades familiares		
PRESTACIONES Y AYUDAS (SEGURIDAD SOCIAL) Prestación por incapacidad temporal	Subsidio que se reconoce en aquellas situaciones en las que la persona trabajadora, bien sea por enfermedad o accidente, se ve obligada a cesar en su puesto de trabajo por encontrarse en	- Personas trabajadoras que se hallan incluidas en cualquier régimen de la Seguridad Social, cumpliendo determinados requisitos. - Personas que se encuentren			

	condiciones óptimas de continuar desarrollándolo.	en el régimen especial de trabajadores autónomos			
Prestación por incapacidad permanente	Situación a la que llega un trabajador que después de haber estado sometido a un tratamiento médico presenta deficiencias anatómicas y funcionales aparentemente con carácter definitivo que le disminuyen o anulan su	Personas que presenten discapacidad en alguno de los siguientes grados: - Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual. - Incapacidad permanente total para la profesión	1. Incapacidad <u>permanente parcial</u> para la profesión habitual (por encima de un 33%). Requisitos: - No debe tener la edad prevista para acceder a la jubilación contributiva, o poder beneficiarse de ella. - Estará afiliado y dado de alta en la Seguridad Social. - Si la incapacidad deriva de una enfermedad común deberá tener al menos 1800 días cotizados dentro de los diez últimos años inmediatamente anteriores a la fecha en que termina la incapacidad temporal de la que deriva la permanente. 2. Incapacidad <u>permanente total</u> para la	1. Indemnización única que se corresponderá con 24 meses de la base reguladora 2. Se calculan en función de la base reguladora que corresponda en cada caso	1. Indemnización única 2. Pensión vitalicia

	<p>capacidad para trabajar.</p>	<p>habitual.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo. -Gran invalidez. 	<p>profesión habitual. Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No puede haber cumplido la edad prevista para acceder a la jubilación contributiva o no debe reunir los requisitos necesarios para optar a ella. - Estará afiliado y en alta en la Seguridad Social o en una situación asimilada al alta como puede ser la situación legal de desempleo. - Se exigirá una cotización distinta si se es mayor o no de 31 años. <p>Cuantías</p> <p>3. <u>Incapacidad permanente absoluta.</u></p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajador no puede haber alcanzado la edad prevista para la jubilación, ni poder percibir la jubilación contributiva. - Debe estar dado de alta y afiliado en la Seguridad Social. 	<p>3. La cuantía se calcula calculan aplicando un porcentaje a la base reguladora que con carácter general será del 100%.</p> <p>4. El importe que percibe una persona en situación de Gran Invalidez es el que se corresponde con el de la incapacidad permanente absoluta con un</p>	<p>3. Vitalicia</p> <p>4. Vitalicia</p>
--	---------------------------------	--	---	--	---

			<p>4. <u>Gran Invalidez</u> Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No tener la edad de jubilación en el momento de la solicitud ni tener los requisitos necesarios para cobrar una pensión de jubilación contributiva. - Estar afiliado y en situación de alta en la Seguridad Social. 	<p>incremento en la cuantía debido a la necesidad de tener consigo una persona que le atienda a la que hay que remunerar.</p>	
Prestación por maternidad	<p>Subsidio que gestiona la Seguridad Social que trata de compensar la pérdida de ingresos del trabajador a consecuencia del permiso de descanso por el</p>	<p>Actualmente, este permiso de descanso por maternidad, puede ser disfrutado también en parte por el padre</p>	<p>Edad del trabajador-Periodo de cotización mínimo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menores de 21 año, sin periodo mínimo - De 21 años y menores de 26 (90 días cotizados en los 7 años anteriores al inicio del descanso <p>O 180 días a durante toda la vida laboral del trabajador)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mayor de 26 años (180 días cotizados en los 7 años anteriores al inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral) 	<p>100% de la base reguladora que tenga establecida el trabajador para la prestación por incapacidad temporal por contingencias comunes.</p>	<p>16 semanas ininterrumpidas que se amplía en dos semanas más en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.</p>



Excmo. Ayuntamiento de
Ciudad Real

	nacimiento de un hijo, adopción, tutela o acogimiento, ya que durante ese periodo, el contrato de trabajo queda en suspenso e interrumpe la actividad laboral durante un tiempo				Además, se sumarán dos semanas más en los casos de discapacidad por cada hijo.
Ayuda por maternidad no contributiva	Ayuda que reciben las trabajadoras que reúnen todos los requisitos para acceder a la prestación contributiva por maternidad menos	Mujeres que dan a luz y antes de que la criatura tenga cinco años	<ul style="list-style-type: none"> - La trabajadora debe estar afiliada a la Seguridad Social y en alta o en situación asimilada al alta como por ejemplo encontrarse en situación legal de desempleo. - Estar al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social en el caso de que estén obligadas a ello, como es el caso de las trabajadoras autónomas. 	Las cuantía diaria prevista se corresponde con el 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples IPREM que para este año	42 días naturales (ampliable a 14 días más)

	el de cotización, es decir, que no han cotizado lo suficiente como para poder solicitarla.		- No se exigen periodos de cotización mínimos para solicitar este subsidio	se sitúa en 17,93 €/día.	
Pensión de viudedad	La pensión de viudedad, también conocida como la paga de viudez, es una prestación económica que consiste en una pensión para toda la vida que se le concede a quienes hayan estado casados o hayan sido pareja de	Para que su cónyuge o pareja puede ser beneficiaria de una pensión de viudedad, la persona que fallece debe pertenecer al Régimen General de la Seguridad Social, estar	El beneficiario, es decir, la persona que va a cobrar la pensión de viudedad o paga de viudedad, tiene que haber estado casada o haber sido pareja del fallecido y no haberse casado de nuevo	La pensión de viudedad se calcula aplicándole a la base reguladora el 52%, la cual será distinta dependiendo de la situación laboral en la que se encontraba el fallecido en el momento de la muerte y de la	

	hecho de la persona fallecida, siempre que reúnan los requisitos exigidos.	afiliada y en alta o bien estar en situación asimilada al alta y además tiene que tener las cotizaciones necesarias en función de la causa del fallecimiento.		causa de la misma. El porcentaje podrá aumentar hasta un 70% cuando el viudo o viuda tengan cargas familiares y no tenga ingresos o éstos sean bajos.	
Pensión de orfandad	Es una prestación económica que consiste en una pensión que se le va a conceder tanto a los hijos de la persona que ha fallecido como a		La <u>persona fallecida</u> : Debe pertenecer al Régimen General de la Seguridad Social, estar afiliada y en alta o bien estar en situación asimilada al alta. Tiene que haber cotizado el período mínimo que dependerá de si la persona ha fallecido por enfermedad común o accidente	La pensión de viudedad se calcula aplicándole a la base reguladora el 20%, la cual será distinta dependiendo de la situación laboral	La pensión de orfandad deja de cobrarse en los siguientes casos: - Cuando el huérfano

	<p>los de su cónyuge, siempre que reúnan los requisitos exigidos. Se hace así para proteger la situación de necesidad económica en la que pueden quedar los menores al fallecer la persona de la que dependían económicamente.</p>		<p><u>Requisitos del beneficiario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Menores de 21 años. También podrán ser mayores de 21 años en el caso de que sean incapacitados que tengan reconocida una incapacidad permanente absoluta o una gran invalidez. - Más de 21 años y menos de 25 años en determinados casos: Cuando no efectúen ningún trabajo por cuenta propia o ajena. Cuando efectúen algún trabajo por cuenta propia o ajena pero obtengan ingresos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. 	<p>en la que se encontraba el fallecido en el momento de la muerte y de la causa de la misma.</p> <p>El porcentaje podrá aumentar en los supuestos de orfandad absoluta, es decir, cuando el huérfano lo sea de padre y de madre.</p>	<p>cumple la edad máxima, excepto en el caso de los incapacitados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando deja de existir la incapacidad que da derecho al cobro de la pensión de orfandad. - Cuando el huérfano es adoptado. Cuando el huérfano fallece.
--	--	--	--	---	--



Excmo. Ayuntamiento de
Ciudad Real

					- Cuando se demuestre que sigue vivo el trabajador que había desaparecido.
Prestación por hijo a cargo	Se trata de una ayuda económica que se concede a las familias, ya sean monoparentales o no, que cuentan con hijos menores de 18 años o mayores con grado de discapacidad mayor del 65%, siempre que estén	Personas con hijos e hijas, que reúnan los requisitos.	- No tener derecho a percibir otra ayuda de la misma naturaleza. - Con respecto al límite de ingresos, el beneficiario no puede tener rentas anuales de cualquier naturaleza que superen los topes siguientes: Hijo menor de 18 años: 11.605,77 euros anuales. A partir del segundo hijo, se incrementa esta cuantía en un 15% por cada uno de ellos. Las familias numerosas no podrán superar los 17.467,40 con tres hijos a cargo. A partir del cuarto hijo, se incrementa esta cifra en	Número de hijos a cargo/cuantías anuales 1- 291 € 2- 582 € 3- 873 € 4- 1.164 € 5- 1.455 € 6- 1.746 € 7- 2.037 € 8- 2.328 € 9- 2.619 €	Hasta no cumplir los requisitos

	a su cargo del beneficiario.		2.829,24 euros por cada uno de ellos. En el caso de hijos con discapacidad, ya sean menores o no, no se exige este requisito. - Cuando conviven ambos progenitores, se sumarán los ingresos de ambos.	10-2.910 €	
Ayuda por parto múltiple	Prestación que se concede en los casos de nacimiento o adopción de dos o más hijos.	En el caso de que ambos progenitores o adoptante convivan juntos podrá ser beneficiario cualquiera de ellos de mutuo acuerdo. Cuando los progenitores o adoptantes no convivan juntos,	- En caso de nacimiento, deben haber nacido dos o más hijos, entendiéndose como “nacidos” que se hayan desprendido de forma total del seno materno y tenga lugar en España. - En caso de adopción, debe haberse producido en España o acreditar que los hijos van a integrarse en la unidad familiar de forma inmediata en territorio español.	La ayuda por parto o adopción múltiples consiste en un pago único de una cuantía que dependerá del número de hijos nacidos o adoptados. 2- 2.943,60 € 3 - 5887,20 € 4 y más - 8.830,80 €	Pago único



Excmo. Ayuntamiento de
Ciudad Real

		<p>podrá ser beneficiario de la ayuda quien tenga la guarda y custodia de los hijos.</p> <p>Si los hijos quedaran huérfanos o fueran abandonados, podrá solicitar la prestación la persona que se haga cargo de ellos legalmente.</p>			
Ayuda por nacimiento	Asignación económica que se	Los progenitores o	- El hijo tiene que haber nacido o haberse adoptado a partir del 16 de noviembre de	1.000€	Pago único

	<p>abona en un pago único por el nacimiento o adopción de un hijo nacido después del 16 de noviembre de 2007 en familias numerosas, monoparentales, o en los casos en los que la madre posee una discapacidad igual o superior al 65%.</p>	<p>adoptantes del recién nacido que residan en España legalmente y reúnan los requisitos</p>	<p>2007 en los casos de: Familia numerosa, familia monoparental, madre con discapacidad igual o superior al 65%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los progenitores o adoptantes tienen que residir legalmente en España. - No deben estar percibiendo alguna otra prestación de la misma naturaleza que la que se pretende solicitar. - No pueden percibir ingresos anuales superiores a los topes establecidos 		
<p>Pensión no contributiva</p>	<p>Se trata de una ayuda o pensión para las personas</p>	<p>Personas que no han cotizado lo suficiente o no</p>	<p>a) Carencia de rentas o ingresos superiores a 5.178,60€ b) +65 años</p>	<p>369,90 euros mensuales (para el año 2018)</p>	<p>Vitalicia</p>

	que no han cotizado o trabajado nunca.	han trabajado nunca	c) Residir en territorio español d) Si es de invalidez, discapacidad superior al 65%		
Jubilación anticipada	Es una opción a la que recurren muchas personas que necesitan dejar de trabajar antes de cumplir la edad oficial para jubilarse.		Cuando el despido haya sido por causas objetivas, es decir, aquellas causas que no han tenido lugar por culpa del trabajador ni del empresario, y que son de naturaleza técnica, de organización, de producción, económica o a causa de un ERE	Depende de la cotización	Vitalicia
<u>AYUDAS AUTONÓMICAS</u> Ingreso Mínimo de Solidaridad	Conjunto de ayudas autonómicas que van dirigidas a aquellas personas que han agotado	Personas físicas que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 53 de la Ley 5/1995, de	- Residir de manera efectiva y continuada, así como estar empadronado en algún municipio de Castilla- La Mancha, al menos con dos años de antelación a la presentación de la solicitud o ser emigrante retornado. - Tener una edad comprendida entre 25 y 64	Habitualmente las cuantías que se perciben oscilarán entre los 75 y 530 €.	

<p>en CLM</p>	<p>todas las prestaciones y ayudas estatales a las que podían acogerse y se hallan en riesgo de exclusión social. Son por tanto, prestaciones económicas gestionadas por los Servicios Sociales de la comunidad autónoma.</p>	<p>23 de marzo, Solidaridad en Castilla-La Mancha.</p>	<p>años de edad, ambos inclusive, quedando excluidos del cumplimiento de este requisito aquellas personas que tengan a su cargo menores o personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carecer de medios económicos equivalentes en su cuantía a la señalada para el Ingreso Mínimo de Solidaridad. - Constituir unidad familiar independiente con al menos un año de antelación a la presentación de la solicitud , exceptuando en el cumplimiento de este plazo quienes tengan menores a su cargo o personas con discapacidad - Estar inscrito como demandante de empleo (No será exigible este requisito a las personas víctimas de violencia doméstica.) 		
----------------------	---	--	--	--	--

<p>Ayudas al arrendamiento de viviendas</p>	<p>El objetivo de las ayudas para el alquiler es facilitar a las personas con escasos recursos económicos, el arrendamiento de una vivienda y su permanencia.</p>	<p>Las personas físicas mayores de edad que sean titulares de un contrato de arrendamiento de vivienda que constituya el domicilio habitual y permanente de la unidad de convivencia, cuya renta no supere la cuantía total de 500 euros mensuales.</p>	<p>a) Ser titular, en calidad de arrendatario, de un contrato de arrendamiento de vivienda sobre un inmueble ubicado en el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. b) Que la vivienda arrendada, constituya la residencia habitual y permanente del arrendatario. c) Que la suma de los ingresos de todos los miembros de la unidad de convivencia sean superiores a 0.5 veces IPREM. d) Que la renta establecida en el contrato de arrendamiento de vivienda, incluida los gastos de comunidad, no supere la cuantía total de 500 euros mensuales en el programa de jóvenes y en el programa general. En el programa de ayuda a asociaciones, entidades del tercer sector y fundaciones, la renta no puede superar los 600 euros mensuales.</p>	<p>Siempre que la renta del alquiler no supere los 500 euros, las ayudas tendrán una cuantía del 40% en el programa general, que podrá llegar hasta el 50% de la renta mensual en el caso de que los solicitantes tengan 65 años, siendo del 50% de la renta en todo caso en el programa de jóvenes.</p>	<p>Se deben solicitar anualmente</p>
--	---	---	---	--	--------------------------------------

			e) Tener el domicilio fiscal en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.		
Ayudas de Emergencia Social	Constituyen prestaciones no periódicas, de carácter económico, destinadas a atender situaciones de urgente y grave necesidad, excepcionales y previsiblemente irrepetibles, que no pueden ser atendidas a través	Podrán concurrir a la presente convocatoria de estas ayudas las personas físicas que cumplan los requisitos generales y específicos, en función de la modalidad de ayuda solicitada	<ul style="list-style-type: none"> - Residencia en Castilla-La Mancha con al menos un año de antelación a la solicitud, o ser emigrante retornado. Para ayudas a vivienda, 2 años. No se exigirá para situaciones de carácter humanitario o de fuerza mayor. - Ser mayor de edad. - Encontrarse en situación de emergencia social. - No haber recibido otras prestaciones para la misma finalidad de cualquier Administración Pública o entidad privada. - Carecer de medios económicos. - No ser propietario o usufructuario de bienes muebles o inmuebles, excepto la vivienda habitual, cuyas características, valoración, 	Para ayudas de emergencia social.- el importe máximo será el del IPREM en cómputo anual.	En las ayudas que tengan por objeto la adecuación de la vivienda, el importe máximo será de 1,5 veces el del IPREM en cómputo anual, pudiendo llegar a 3

	<p>de ningún otro recurso, con el fin de prevenir, evitar o paliar situaciones de exclusión social y favorecer la integración de las personas.</p>		<p>posibilidad de venta o cualquier otra forma de explotación indiquen de manera notoria la existencia de medios materiales suficientes para atender, por sí mismo, la necesidad para la que demanda la ayuda.</p> <p>- No concurrir ninguna de las circunstancias previstas en el artículo 13 de la Ley General de Subvenciones.</p>	<p>veces cuando se trate de siniestros o daños específicos</p>	
--	--	--	---	--	--

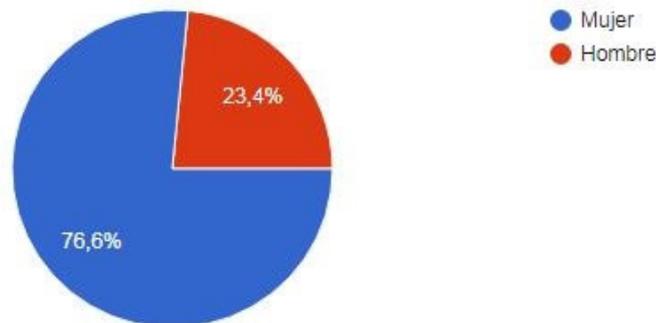
12. RESULTADOS ENCUESTA SOBRE IMPACTO DE GÉNERO EN CIUDAD REAL

En el cuestionario realizado por la población de Ciudad Real y pedanías, que ha sido contestado por 691 personas en total, se han obtenido los siguientes resultados:

El sexo al que pertenecen las personas que han participado en este estudio es:

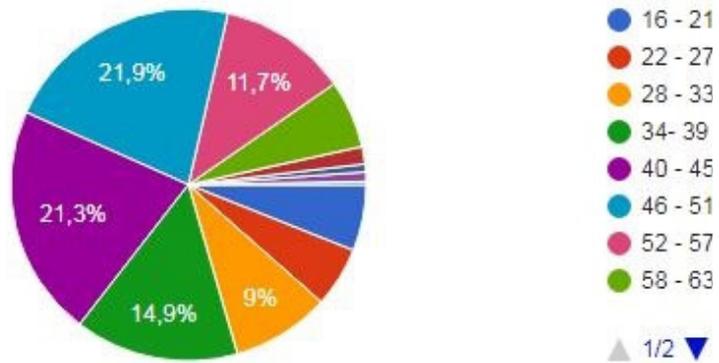


1. Sexo:



En cuanto a la edad, la mayor parte de las personas encuestadas están entre los 46-51 años (151) seguidas de las que se encuentran entre los 40-45 años (147). Las personas que tienen más de 70 años presentan la menor participación en este cuestionario.

2. Edad:



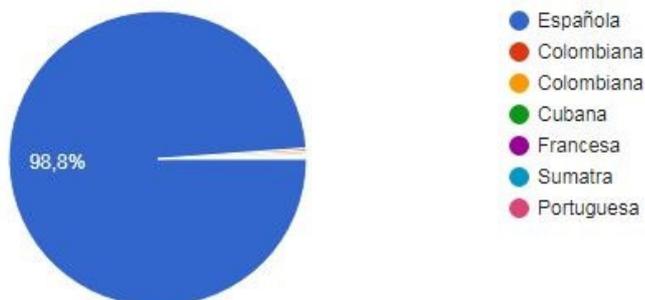
La mayoría de las personas no poseen discapacidad (95,9%, 663 personas) aunque 28 presentan algún tipo de discapacidad.

3. ¿Tiene alguna discapacidad?



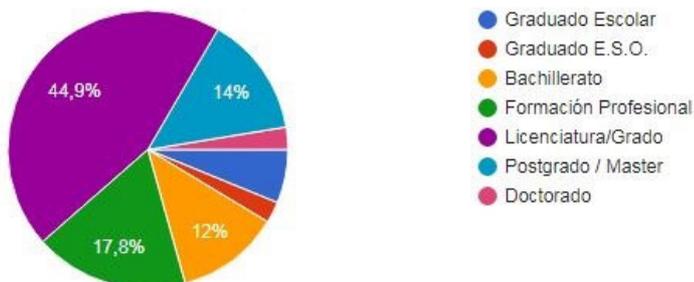
La nacionalidad mayoritaria es la española (683 personas), existiendo también algunas personas de procedencia colombiana, cubana, francesa, sumatra o portuguesa.

4. Nacionalidad:



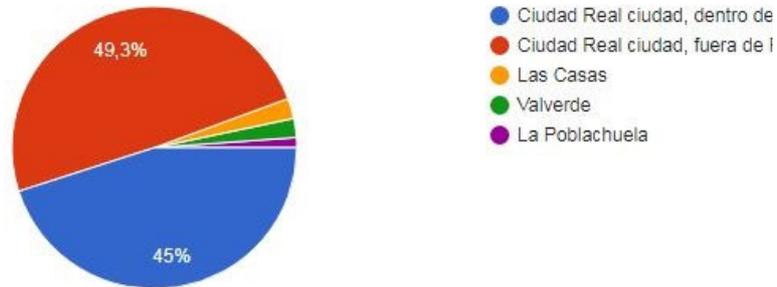
El nivel académico es en un 44,9% (310 personas) de los casos de licenciatura/grado, Formación Profesional en un 17,8% (123), postgrado o máster en un 14% (97) y 12% (83 personas) Bachillerato. En otros niveles como Doctorado, graduado ESO y graduado escolar también hay representación, aunque mínima.

5. Nivel académico:



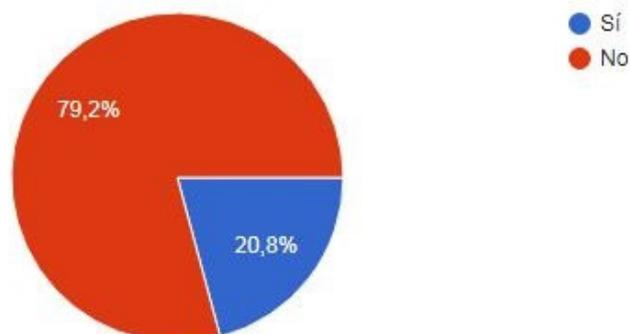
El lugar de residencia es en el 94% de los casos Ciudad Real capital (49,3% fuera de Ronda, 45% dentro de Ronda). Un 2,3% (16) reside en Las Casas, el 2,2% (15) en Valverde y el 1,2% (8) en la Poblachuela.

6. ¿Dónde reside?

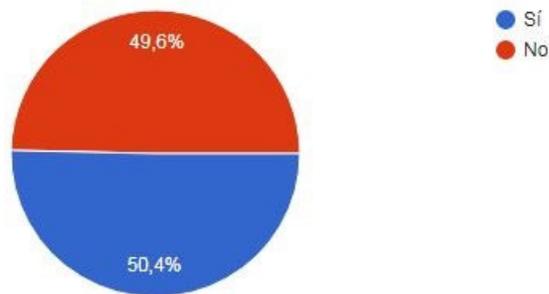


En cuanto al uso del transporte público, un 79,2% de las personas consultadas afirma no usarlo, mientras que el 20,8% (144 personas) lo usan de forma habitual. Los horarios se adaptan bien a las necesidades para la mitad de las personas, mientras que no lo hacen para el resto.

7. ¿Usa habitualmente el transporte público?

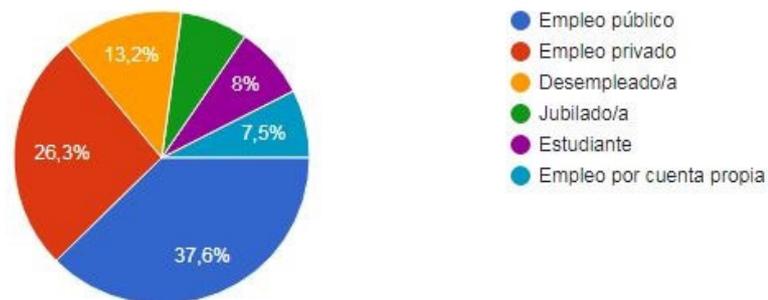


8. ¿Se adaptan los horarios del transporte público a sus necesidades?



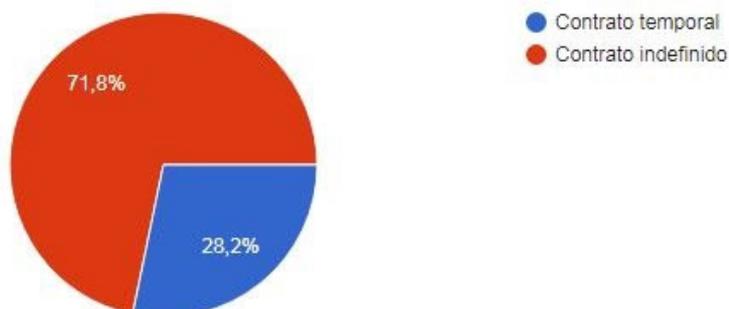
Sólo un 13,2%(91 personas) de las encuestadas están desempleadas, un 7,4% (51 personas) jubiladas y el 8% está estudiando. El porcentaje restante se encuentra en activo tanto en empleo público (37,6%) como privado (26,3%).Un 7.5% son personas trabajadoras por cuenta propia.

9. Situación laboral



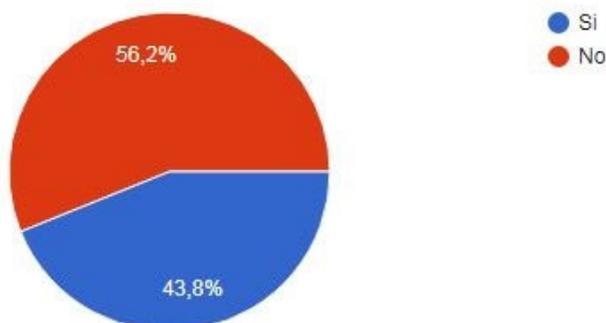
El tipo de contrato mayoritario es el temporal, un 71,8% (341 personas) frente al indefinido en un 28,2% (134 personas)

10. ¿Qué tipo de contrato posee?



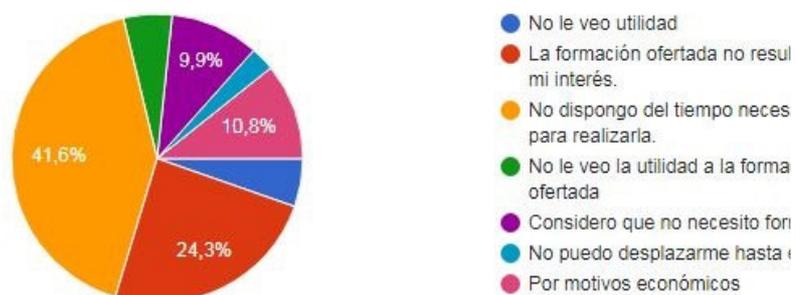
La mayoría de las personas encuestadas no ha realizado cursos de formación para el empleo en el último año (388 personas), aunque 303 personas sí han disfrutado de esta formación.

11. ¿Ha realizado alguna formación para el empleo en el último año?



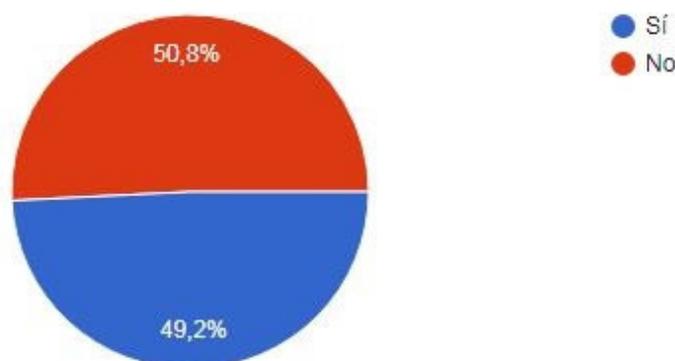
La principal razón por la que las personas no han realizado formación para el empleo ha sido la falta de tiempo (41,6%, 139 personas), seguida de una falta de interés por la formación ofertada (24,3%, 81 personas) y motivos económicos (10,8%, 36 personas).

12. En caso negativo, ¿cuál/cuales han sido las razones?



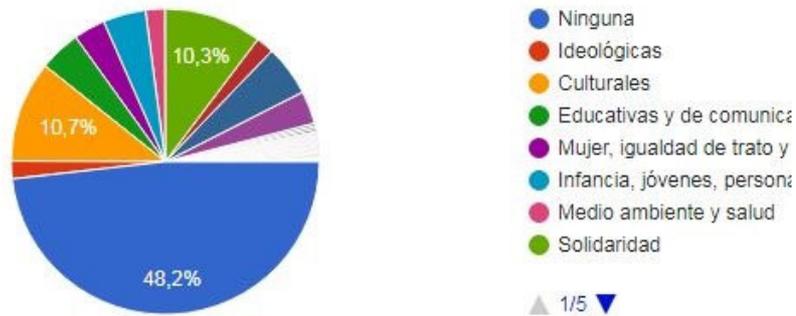
La participación en asociaciones está equilibrada con la no participación. Casi la mitad de las personas que han participado en el cuestionario pertenecen a alguna asociación, siendo algo más de la mitad restante no participativa.

13. ¿Participa en alguna asociación?



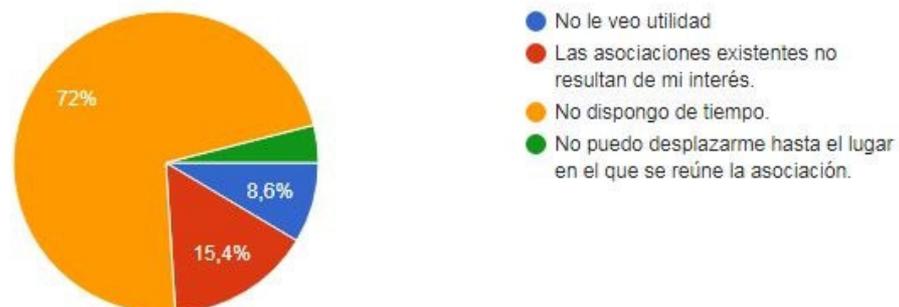
Las personas encuestadas participan mayoritariamente en asociaciones de tipo cultural (10,7%, 74 personas), relacionadas con la solidaridad (10,3%, 71 personas) y deportivas y recreativas (5,4%, 37 personas), sin bien también existe representación en asociaciones de tipo ideológico, educativas, relativas a mujer e igualdad de trato, etc.

14. Tipo de asociación en la que participa:



La baja participación en el tejido asociativo se debe principalmente a la falta de tiempo para un 72% de las personas participantes en este estudio (234 personas). El desinterés en las asociaciones ya existentes (15,4%) y la falta de utilidad (8,6%) son otras razones aportadas

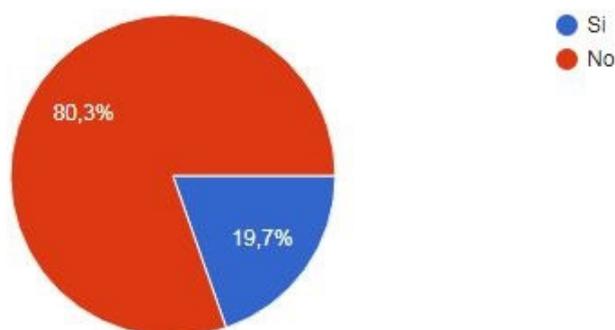
15. En caso negativo, ¿cuál/cuales son las razones?



En las asociaciones, para un 80,3% de las personas no existen barreras en la participación de hombres y mujeres. Sólo para un 19,7% de las mismas sí existen dichos impedimentos. Las barreras a las que se han referido este 19,7% se centran en la falta de conciliación en las labores del hogar y cuidado de criaturas, que impiden a las mujeres disponer de tiempo libre que invertir en su propio beneficio. Los horarios

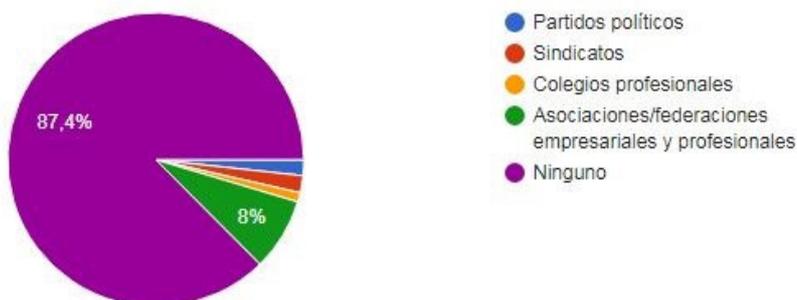
también dificultan la participación de mujeres en asociaciones. También se ha resaltado la falta de hombres en asociaciones relacionadas con el cuidado (discapacidad, infancia, etc.), por lo que el género sería otra barrera dentro del tejido asociativo.

16. ¿Crees que existen barreras en la participación de hombres y mujeres en asociaciones?



Un 87,4% de las personas no ostenta ningún cargo de representación en ningún organismo. Sólo un 8% del total de las personas participantes en la encuesta tiene un cargo en asociaciones/federaciones empresariales y profesionales. Existe también una mínima representación en sindicatos, partidos políticos y colegios profesionales.

18. ¿Tiene algún cargo de representación en alguno de estos organismos?



Un total de 596 personas (86,3%) no se benefician de ninguna ayuda o prestación, mientras que 47 personas (6,8%) tienen una pensión por jubilación, un 3,9% (27 personas) cobra la prestación por desempleo y un 0,6% (4 personas) la ayuda de viudedad.

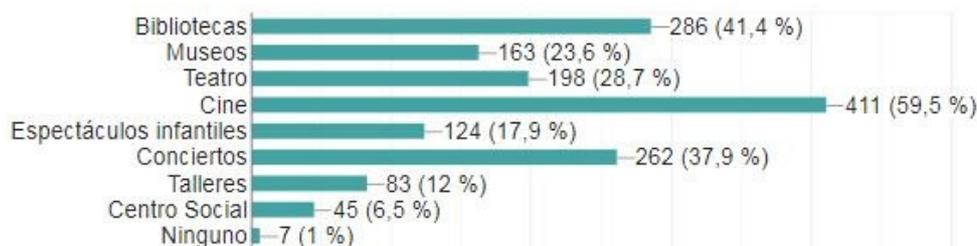
Sin duda, la falta de conciliación es una de las referencias que más se han citado en los cuestionarios. Por ello, se ha preguntado qué servicios que ayudan a conciliar son los más utilizados por las personas encuestadas. Las actividades extraescolares están a la cabeza de estos servicios, con 189 personas (27,4%), seguido por las escuelas de verano (15,2%, 105 personas), campus deportivos de verano (11,9%) y comedores escolares (9,7%, 67 personas). 27 personas hacen uso de guarderías y 85 (12,3%) no utiliza ningún servicio de conciliación.

Son 419 (60,6%) personas de las encuestadas las que no son responsables del cuidado de ninguna persona, siendo el porcentaje restante (39,4%) responsable de dicho cuidado (en su mayoría menores de edad).

Relativo al uso de RRSS y otras plataformas, el 99% de las personas utiliza habitualmente estos servicios. El 82% es usuaria de correo electrónico y RRSS, el 70,5% utiliza el servicio de Administración electrónica, y el 65% gestiona sus cuentas bancarias por Internet. El 54% realiza sus compras por online y un 43% usa esta plataforma para formación a distancia.

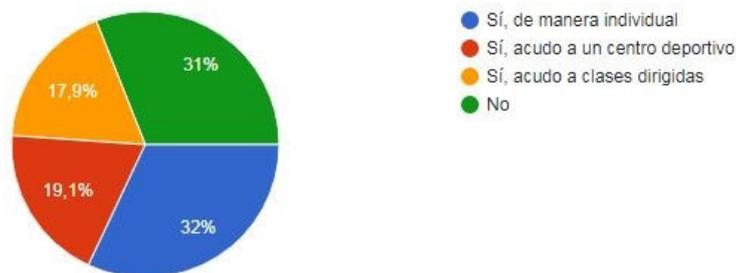
El tiempo libre es ocupado principalmente en asistir al cine y a la biblioteca, seguido de conciertos, teatro y museos.

23. ¿A dónde asiste regularidad?

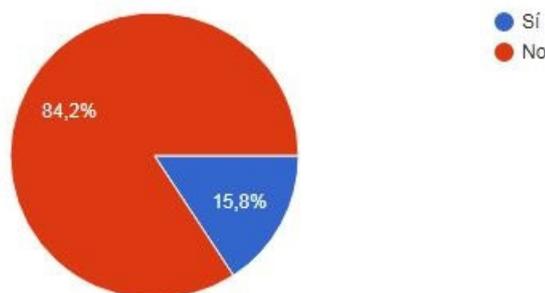


La práctica deportiva está bastante extendida entre las personas que han contestado la encuesta. Sólo un 31% (214) de las personas han señalado que no practican ningún deporte. El 69% restante practica habitualmente algún tipo de deporte, ya sea de manera individual (32%), en un centro deportivo (19,1%) o acudiendo a clases dirigidas (17,9%). El 84,2% de las personas que practican deporte no pertenece a ningún club o asociación deportiva, frente al 15,8% que sí lo hace.

24. ¿Practica usted algún deporte?

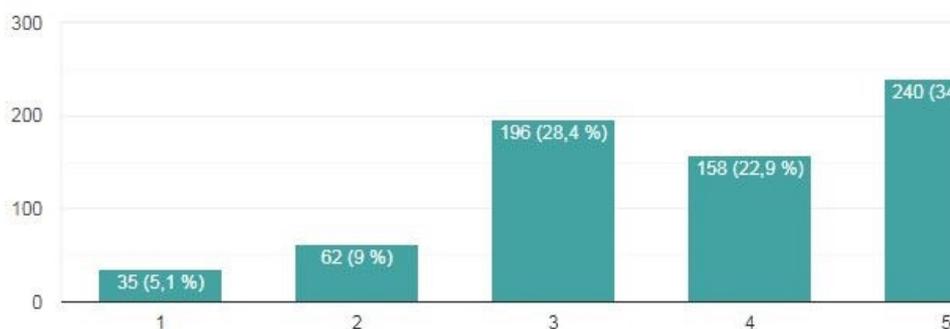


25. ¿Pertenece a algún club/asociación deportiva?



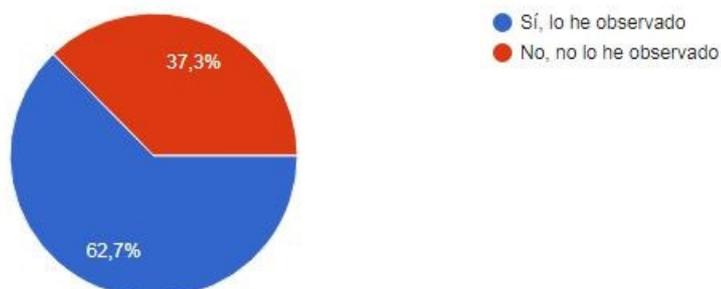
Las políticas de igualdad están muy bien valoradas por las personas encuestadas, pues el valor más bajo (1) sólo ha sido recibido por el 5,1% (35) de las personas. Para el 34,7% (240 personas) estas políticas son muy importantes.

26. ¿Qué valor les concede a las políticas de igualdad?



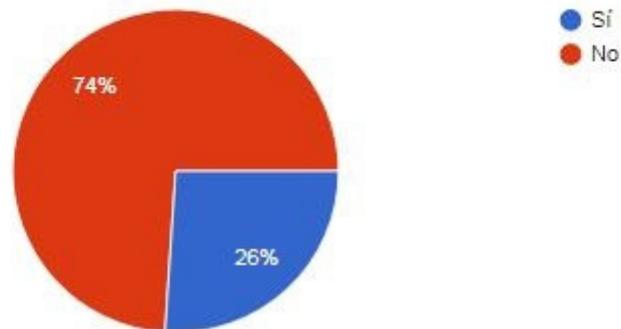
El trato discriminatorio hacia la mujer desde cualquier ámbito de su vida es evidente para el 62,7% de las personas encuestadas. Estas personas indican haberla observado en el ámbito laboral, en forma de acoso, en la práctica deportiva, en la moda

27. ¿Ha observado trato discriminatorio hacia la mujer en algún ámbito de su vida?



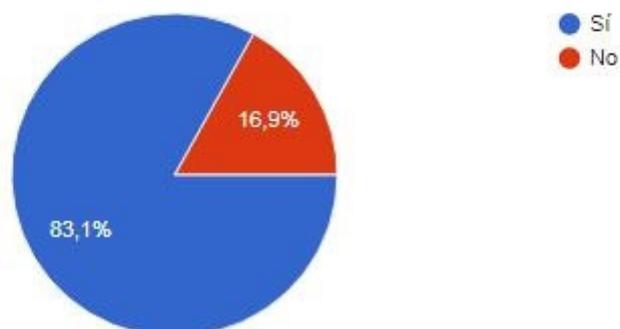
Ante la pregunta de qué acciones se pueden realizar para conseguir la igualdad real, para muchas personas es en la educación donde reside la clave para acabar con esta desigualdad. También hay otras acciones como equiparar los sueldos de mujeres y hombres, así como cambios políticos y mayor esfuerzo social.

30. ¿Ha dejado de hacer cosas por ser mujer?



La mayoría de las mujeres encuestadas (74%) consideran que no han dejado de hacer cosas por ser mujer, frente a un 26% que sí ha dejado de hacerlas. En cuanto a las cosas que han dejado de realizar, la mayoría tiene relación con el uso y disfrute de tiempo libre o el acceso al empleo por la obligación de criar a los hijos e hijas. También hay referencias a la toma de decisiones que se ve condicionada por necesitar volver sola de noche, o el acceso al coche familiar. Otras mujeres consideran que ser mujer no les ha permitido expresarse y relacionarse en algunos temas como el sexual con igual libertad que un hombre, y el acoso sufrido cuando dicha libertad se ejerce.

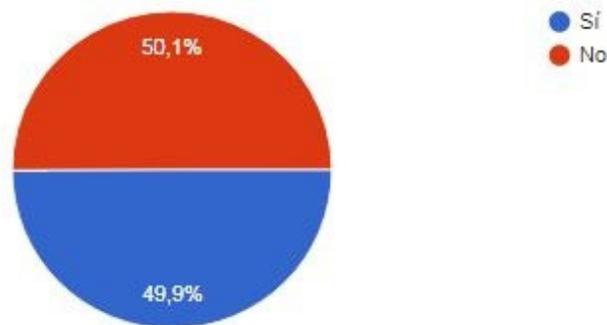
32. ¿Cree que existe desigualdad entre mujeres y hombres en la



La desigualdad entre mujeres y hombres es patente para un 83,1% de las personas encuestadas, frente al 16,9% que considera que dicha desigualdad no existe.

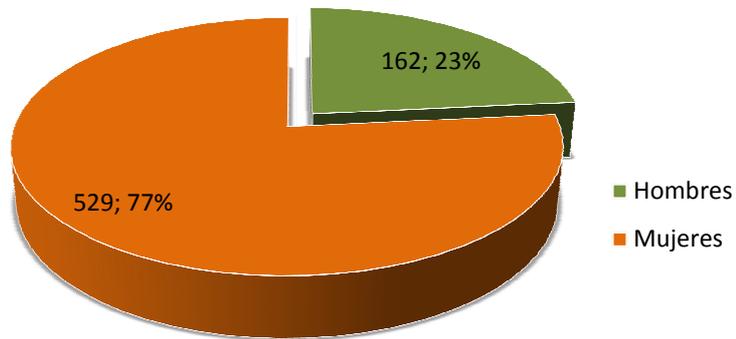
Las personas encuestadas que piensan que se adoptan medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres presentan el mismo porcentaje que las que opinan que no se adoptan dichas medidas. En el caso afirmativo, se han citado algunas como la conciliación familiar, la discriminación positiva, las políticas de igualdad, la formación, entre otras.

33. ¿Cree que se adoptan medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres?



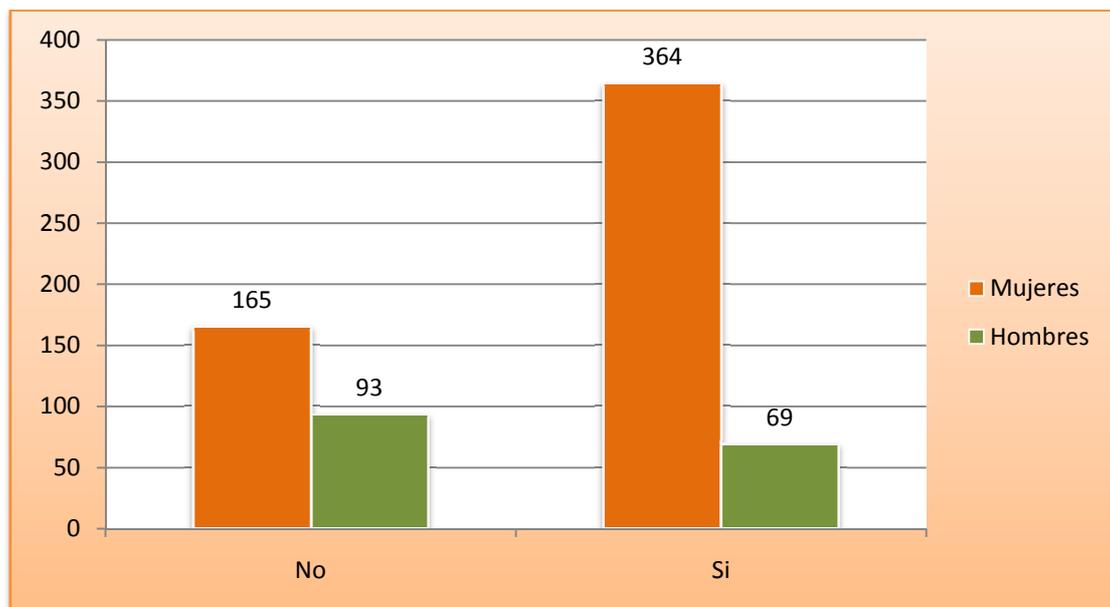
Ante propuestas que puedan adoptarse para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, la mayor parte de las personas consultadas no han aportado ninguna. Sin embargo las que sí lo han hecho, se han referido a la educación como principal arma para acabar con esta desigualdad.

TOTAL DE MUJERES Y HOMBRES QUE HAN RELLENADO LA ENCUESTA

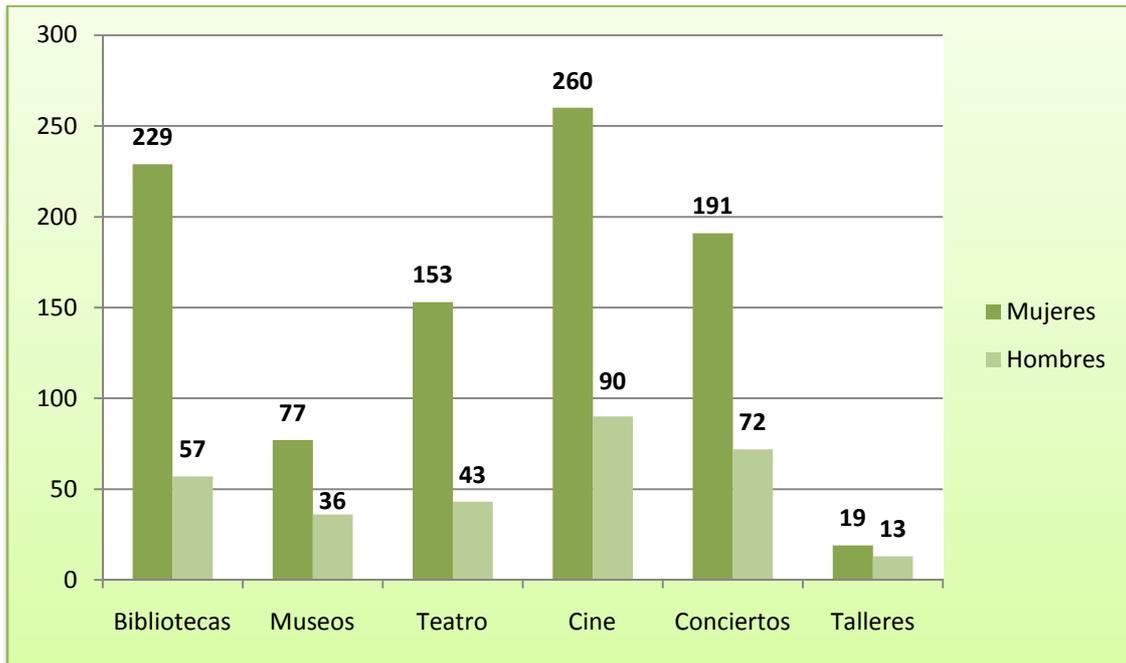


¿HA OBSERVADO TRATO DISCRIMINATORIO HACIA LA MUJER EN ALGÚN ÁMBITO DE SU VIDA?

La discriminación por razón de sexo es un hecho y por eso las personas que han contestado a esta encuesta han podido observarla a lo largo de su vida. Las mujeres son claramente más conscientes de ella, pues las sufren en primera persona, mientras que para los hombres supone en ocasiones un hecho que puede pasar más inadvertido.

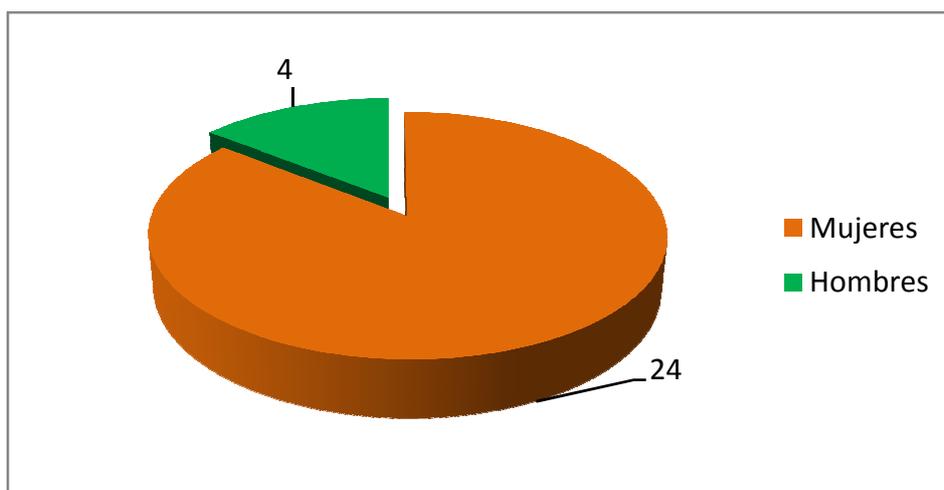


¿A DÓNDE ASISTE REGULARMENTE?



Las mujeres asisten con más regularidad a actividades de ocio que los hombres, si bien la mayor diferencia se observa en las bibliotecas y espectáculos (cine, teatro y conciertos). Que la mayoría de las personas que han contestado este cuestionario sean mujeres también explica este resultado, ya que seguramente los hombres asistan a estos lugares en mayor proporción a la que aparece reflejada en estos datos.

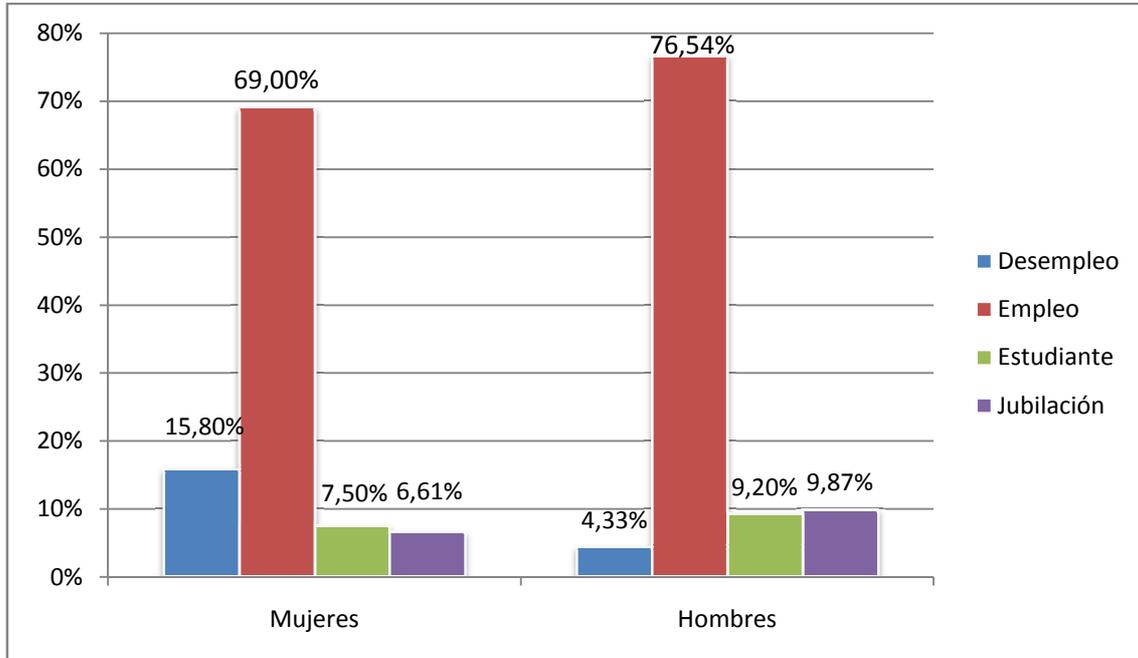
PERSONAS QUE PRESENTAN ALGUNA DISCAPACIDAD



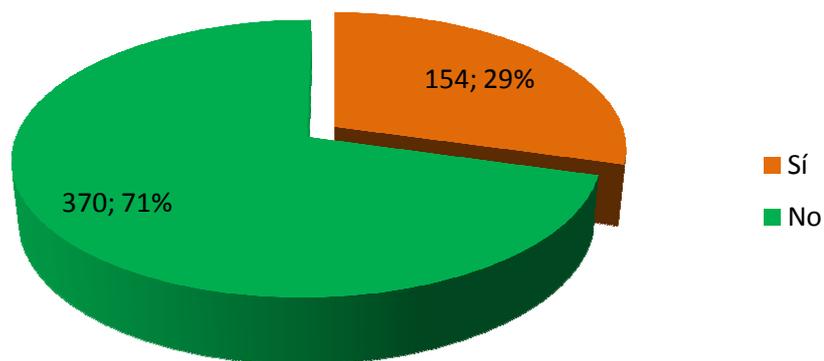
NACIONALIDAD NO ESPAÑOLA: 8 PERSONAS (MUJERES)

- 4 Colombiana, 1 cubana, 1 francesa, 1 sumatra, 1 portuguesa

PERSONAS OCUPADAS Y DESOCUPADAS (PORCENTAJE)



¿HA DEJADO DE HACER COSAS POR SER MUJER?



CONCLUSIONES

Empezando por la situación de mujeres y hombres en el empleo público y privado de Ciudad Real, podemos concluir que durante el periodo de tiempo que engloba de enero hasta octubre (inclusive) del año 2018 se han firmado más contratos de mujeres (61%) que de hombres (39%). Sin embargo ellas también son mayoría en los contratos de **tipo eventual** y por obra o servicio. Las franjas de edad en las que se encuentran las mujeres y hombres contratados durante el citado año evidencian la importancia que tiene la juventud de las mujeres y su aspecto físico a la hora de acceder a un contrato, siendo un factor más relevante que en el caso de los hombres. Este hecho se demuestra al comprobar cómo la empleabilidad de los hombres mayores de 55 años es mayor que en el caso de las mujeres, cuya empleabilidad es mayor entre los 18 y los 39 años.

Es en el sector servicios en el que han tenido lugar la mayoría de estos contratos y las mujeres han firmado el doble de contratos que los hombres. Además son minoría en el resto de sectores, quedando reflejada la existencia de sectores masculinizados (construcción, industria, agricultura y pesca) y otros más feminizados (**sector servicios**).

La desigualdad entre sexos se aprecia claramente en el número de afiliaciones a régimen de hogar llevadas a cabo durante los meses de enero a octubre de 2018, en el que el número de hombres es prácticamente testimonial.

El **desempleo** registrado en el municipio de Ciudad Real (2018) muestra al desagregarlo por sexos una clara diferencia entre hombres y mujeres. Son más las mujeres en situación de desempleo que de hombres en todos los meses, siendo estas diferencias significativas. Estos datos reflejan la desigualdad existente a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Por otra parte en la Diputación Provincial de Ciudad Real trabajan 639 personas, siendo ligeramente mayor el número de mujeres (359) que de hombres (334). Además

las mujeres ocupan preferiblemente puestos relativos a trabajos tipificados como femeninos (A.T.S., auxiliar administrativo...) El organigrama de la Diputación de Ciudad Real está equiparado numéricamente en cuanto a los hombres y mujeres que ocupan puestos en la Presidencia, Vicepresidencia y Consorcios.

En lo referente a **empresas y autoempleo**, en Ciudad Real capital 74 mujeres se han beneficiado del PAEM en 2018 (51% más que el año anterior). El perfil de la mujer emprendedora es el de una mujer que lleva en paro menos de un año, con estudios universitarios y entre 25 y 54 años. Un total de 156 negocios han sido constituidos por mujeres, frente a los 219 creados por hombres. Son casi 1800 el número de personas autónomas en Ciudad Real durante el año 2018, de las que 1119 son hombres y sólo 651 son mujeres.

El nivel formativo de las personas que han realizado **formación para el empleo** en los años 2016 y 2017 muestra algunas diferencias significativas entre sexos. En primer lugar, las mujeres son mayoría en estudios superiores (licenciatura, grado superior, licenciatura) mientras que los hombres lo son en estudios de ESO. A su vez, en el año 2017 acudieron un mayor número de mujeres sin estudios previos a esta formación para el empleo que de hombres. Estos datos reflejan una realidad: las mujeres sacan menos rendimiento económico a su educación que los hombres. La infravaloración del trabajo de las mujeres, la maternidad y los cuidados, y la tendencia a que las remuneraciones sean más altas en empresas y sectores masculinizados son factores que aumentan la brecha salarial y a su vez el desempleo femenino. Por ello hay más mujeres con estudios superiores que, al encontrarse desempleadas, acuden a esta formación para el empleo con el fin de seguir formándose y buscar otras salidas profesionales.

La **Educación** es primordial en la sociedad actual. Entre la población de Ciudad Real encontramos las mayores diferencias en cuanto a nivel de estudios en las siguientes categorías:

- Sin estudios: el doble de mujeres que de hombres carecen de estudios.

- En Bachiller los valores son similares. Sin embargo el número de diplomados es mucho mayor en el caso de las mujeres que de hombres, siendo al contrario en arquitectura e ingenierías técnicas.

En la **Universidad** de Castilla-La Mancha la mayoría de las mujeres que realizaron su matrícula para el curso 2016 – 2017 lo hicieron en estudios de grado y primer y segundo ciclo, concretamente en ramas de las Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud, siendo Ciencias la menos solicitada. En estudios de máster y doctorado el número de mujeres es mucho menor, aunque son de nuevo las Ciencias Sociales y Jurídicas, junto con Ingeniería y Arquitectura donde hay más mujeres realizando este tipo de estudios. Estos datos contrastan con el número de hombres que se matricularon en el mismo periodo. Ellos son mayoría en Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Sociales y Jurídicas.

En **participación de la ciudadanía** y en **juventud** no hay registros diferenciados por sexos pero según una estimación de las personas responsables de los mismos, las mujeres son un poco más participativas que los hombres. El número de chicos es mayor en actividades relacionadas con videojuegos, mientras que las chicas participan más en actividades de enriquecimiento personal. El Banco del Tiempo además tiene inscritas a 22 personas, mayoría mujeres (15). Los hombres demandan ayuda en actividades cuya realización está más asociada a la mujer (costura, planchador) mientras que las mujeres optan por actividades de ocio y crecimiento personal (escalada, viajes, fotografía).

También podemos ver algunas diferencias de **representación en diferentes sectores**. En las Juntas directivas de diferentes entidades de Ciudad Real, como son: Down Caminar Ciudad Real, Centro de Respiro Alöis Alzheimer, Opañel Ciudad Real, Cepaim Ciudad Real, Asociación Fuensanta, Autrade, ASPAS, tienen una presencia más elevada de mujeres que de hombres.

Dentro del personal que trabaja en el **Hospital General Universitario de Ciudad Real**, las mujeres están representadas en mayor número con respecto a los hombres

(71,69%). Sin embargo sólo ocupan un 50,77% de la plantilla del personal médico facultativo siendo en cambio el 100% de las matronas, Terapeutas Ocupacionales y Trabajadoras Sociales. También son una aplastante mayoría en los puestos de enfermería (83,99%). Es posible que la gran diferencia entre el personal sanitario no facultativo resida en que las ramas que lo componen están principalmente compuestas por especialidades que son **cursadas** mayoritariamente por mujeres, como las relativas a enfermería, matrona, fisioterapia y enfermería. En cuanto al personal sanitario no facultativo del HGU CR, sigue existiendo mayor número de trabajadoras que de trabajadores, aunque las principales diferencias se encuentran entre las trabajadoras sociales (100% mujeres) y los puestos de dirección (58,33% mujeres). En la Dirección del Hospital hay mayoría de mujeres (7) frente a los 5 hombres que componen esta Junta Directiva.

En el Consejo de Dirección de la **Universidad de Castilla-La Mancha** encontramos una representación equilibrada (50% hombres y 50% mujeres). No sucede lo mismo en el Claustro Universitario, con sólo un 16,67% de mujeres entre sus filas. Además, salvo algunas excepciones, la mayoría de los equipos Decanales de las Facultades de la UCLM están compuestos mayoritariamente por hombres. Entre el personal de administración y servicios de la UCLM existe un aparente equilibrio entre hombres y mujeres que desaparece al revisar los diferentes puestos de trabajo. Los puestos de ejecutivo, gestor, y subdirector están mayoritariamente ocupados por mujeres, mientras que los técnicos, y los puestos de dirección están monopolizados por los hombres.

La estructura del personal investigador que trabaja en el Campus de Ciudad Real de la UCLM se compone de 135 hombres y 117 mujeres. Esto significa que las mujeres son un 46,42% mientras que los hombres 53,58%, siendo ellos mayoría. En cuanto al personal docente, un 68,71% es de sexo masculino, frente a un 31,29% que corresponde al femenino.

El personal funcionario de los diferentes Ministerios como el de la Administración General del Estado en Ciudad Real capital está bastante equilibrado: 49,68% hombres y 50,32% mujeres.

En lo que a asociacionismo se refiere, el 58,29% de las asociaciones de la provincia de Ciudad Real, tienen Juntas directivas con hombres y mujeres. Que el 27,90% sólo con hombres y que el 13,81% están constituidas por sólo mujeres. El número de asociaciones presididas por una mujer es de 1.397.

La representación de la Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE) tiene un conjunto de personas asociadas que comprenden a 42 mujeres y 110 hombres. Aje tiene contratadas a 3 personas un chico y dos chicas.

El Pleno de la Cámara de Comercio de Ciudad Real, que es el órgano supremo de Gobierno y representación de la Cámara, está masculinizada, ya que, sólo el 2,86 % es representado por mujeres.

Las mujeres están menos **representadas** que los hombres en las juntas directivas de algunos de los sindicatos que operan en Ciudad Real. Queda patente que el acceso de las mujeres a puestos de representación presenta dificultades con respecto a los hombres, siendo éstos mayoría a la hora de ocupar cargos de responsabilidad. Es probable incluso que en algunos de estos sindicatos que hemos consultado el número de mujeres afiliadas sea mayor que el de hombres, siendo por tanto la falta de representación femenina en las juntas directivas un factor a tener en cuenta.

El **deporte** muestra una clara disgregación por sexos. El número de chicos que participan en las escuelas deportivas municipales es casi el doble que el de chicas (2188 chicos frente a 1505 chicas). Además, los chicos son claramente mayoría en deportes como el fútbol, balonmano, tenis, ajedrez o pádel, mientras que las chicas ocupan casi el cien por cien en gimnasia rítmica y voleibol, y son mayoría en otros como patinaje. Esto demuestra que los estereotipos de género están presentes entre las personas más jóvenes, pues vemos cómo en disciplinas típicamente asociadas a la mujer (como gimnasia rítmica) la presencia de chicos es insignificante, siendo el fútbol el caso opuesto (mayoría de chicos).

En lo referente a **Cultura**, tras consultar los datos de las personas que visitan las diferentes bibliotecas situadas en Ciudad Real capital y pedanías, podemos afirmar que las mujeres hacen un uso en mayor medida de este tipo de servicios que los hombres. En cuanto a las personas que asisten a museos, no existen registros desagregados por sexos pero el personal que trabaja en los mismos indica que existe cierta equiparación entre hombres y mujeres en las visitas que se realizan.

En Ciudad Real capital residen personas de diferentes **nacionalidades**. Sin embargo, los países que tienen mayor número de personas residiendo en la ciudad son Rumanía, Marruecos, Colombia y China. De todos ellos, a excepción de Marruecos, las mujeres se presentan en mayor número que los hombres.

La **salud** también diferencia por sexos. Las clínicas de la provincia de Ciudad Real atendieron durante el año 2017 a 719 mujeres que decidieron interrumpir su embarazo de forma voluntaria, según los datos del Ministerio de Sanidad. Esta cifra muestra un incremento en el número de abortos, respecto a la misma estadística del año anterior, en que hubo 708. En Castilla-La Mancha fueron 3.023 los embarazos, también con un incremento respecto a los datos del año anterior. El mayor número de estas interrupciones de embarazo lo realizaron mujeres entre los 30 y 34 años de edad. Otro factor analizado en lo referente a salud ha sido el riesgo de adicción en los diferentes colectivos de la población. Las mujeres presentan una mayor tendencia a los hipnosedantes y tranquilizantes (20%) que el resto de la población. Además las mujeres son un colectivo vulnerable, ya que existe una falta de actuaciones de sensibilización sobre adicciones, conductas preventivas y factores de riesgo desde la perspectiva de género. La transversalidad resulta en este caso esencial para lograr disminuir el riesgo de adicción entre la población femenina.

También existe diferenciación entre géneros en lo relativo a las consultas que se demandan en el Hospital General Universitario de Ciudad Real. Las mujeres son mayoría en las consultas de Reumatología, la Unidad del Tratamiento del Dolor y Psiquiatría, mientras que los hombres acuden mayoritariamente a Consultas adictivas y a la Unidad de Arritmias.

Por último, la **conciliación** supone esencial para las personas trabajadoras, mejorando su calidad de vida. El 72,9% de las empresas encuestadas afirman que tienen medidas concretas de conciliación, aunque no estén establecidas en un plan. Los permisos más frecuentes son por matrimonio, fallecimiento y hospitalización. El 68,8% de las empresas además afirma tener otras medidas de conciliación, entre las que se encuentra la jornada partida con horario flexible (47,9%), la jornada intensiva (41,7%), etc. El 72,9% de las empresas encuestadas no tienen ningún tipo de servicio o beneficio prestado por la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

-  UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA.
-  DIPUTACIÓN DE CIUDAD REAL.
-  HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE CIUDAD REAL
-  CÁMARA DE COMERCIO DE CIUDAD REAL.
-  FECIR.
-  AJE (Ciudad Real)
-  ASOCIACIÓN FUENSANTA.
-  INSITUTO DE LA MUJER (CIUDAD REAL).
-  TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
-  INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE C-LM
-  INE.
-  ESTADÍSTICA AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL.
-  CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE CIUDAD REAL.
-  MUSEOS DE CIUDAD REAL.
-  ASOCIACIÓN ALÖIS CIUDAD REAL.