

## **Informe sobre la tramitación y participación pública del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**

El presente informe se formula de conformidad con lo estipulado en las Instrucciones sobre el régimen administrativo del Consejo de Gobierno, de 25 de julio de 2017, al tratarse de un plan sin rango normativo.

### **Introducción**

El II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha pretende dar continuidad a las líneas iniciadas en el primer plan, fundamentalmente, la consolidación de la transversalidad, y a la vez, incorporar nuevas líneas en las políticas de igualdad de género que den respuesta a la realidad actual en la que se encuentran las mujeres castellano-manchegas.

Este nuevo plan, se fundamenta en el amplio acervo legal, normativo y en los estudios de conocimiento científico de género existentes, así como en los avances conquistados a través de los anteriores planes, y cuenta, con el compromiso institucional y el respaldo social de la política autonómica en materia de igualdad de género.

Si bien es cierto, que existe una creciente conciencia y reconocimiento de la igual dignidad, naturaleza y derechos fundamentales que asisten a mujeres y hombres, aún, quedan importantes obstáculos que impiden que nuestra sociedad siga avanzando para alcanzar una auténtica cohesión social, basada en una convivencia justa y pacífica, y en el bienestar social y ético, que conlleva el respeto e igualdad entre todas las personas, y en concreto entre mujeres y hombres.

La igualdad de género, incluida la lucha contra las discriminaciones por razón de sexo, es signo de democracia, cultura paritaria, buen gobierno y desarrollo sostenible, y tiene un importante recorrido en la agenda de las políticas públicas de la comunidad autónoma, que han promovido en la región las estrategias precursoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ámbito internacional y nacional.

La igualdad es un principio de justicia social, un derecho humano universal, lo que conduce a la necesidad de elaborar e integrar las políticas de igualdad en el marco de la protección y la promoción de los derechos humanos. Y como consecuencia implica

la revisión de cualquier tradición cultural o social que afecte negativamente al pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres.

El movimiento feminista ha tenido siempre como objetivo explícito poner fin a una de las desigualdades más universales, primarias y estructurales existentes. La acción del movimiento feminista, de las personas que trabajan por la igualdad en sus entornos públicos y privados y de los poderes públicos, ha permitido avances y logros importantes y ha supuesto que la igualdad de género haya permeado en las leyes y también en los valores de un importante segmento de la población. El avance hacia sociedades más igualitarias junto con la progresiva aceptación de los marcos de interpretación desarrollados por el movimiento feminista explica, en buena medida, la deslegitimación de la violencia contra las mujeres y su reconceptualización como un problema social.

El II Plan Estratégico de Igualdad del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha será el marco general empleado para articular y definir las prioridades del gobierno regional en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En él, quedarán establecidos tanto los ejes, las áreas estratégicas y las medidas de actuación, como el sistema de gobernanza que se estructura en cinco ámbitos, coordinación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

### **La participación social como elemento metodológico en la elaboración del II Plan Estratégico**

Como ha quedado apuntado, el Plan Estratégico se diseña como un proyecto de tal magnitud y complejidad que pretende ser transformador de la realidad. Para ello, es fundamental que se tenga en consideración el contexto sobre el que va a actuar, no solamente efectuando una mirada “de arriba a abajo” sino también de “abajo a arriba”, cuestión que resulta imprescindible en un contexto democrático de participación ciudadana.

Para el reconocimiento y la aceptación del Plan Estratégico por parte de la ciudadanía en general y de los diferentes agentes que forman parte del contexto de actuación, no basta con la voluntad de la acción política, sino que resulta imprescindible abrir un proceso de participación social.

Si bien el papel básico de la Administración pública es el de liderar el proceso (diseño, redacción, implementación, seguimiento y evaluación), todas las políticas públicas, y este plan en particular, necesitan apoyarse en los consensos sociales.

Su éxito, entendido en términos de apoyo social y eficacia de los objetivos, depende de que en las fases pertinentes del proceso de desarrollo se hayan abierto canales de participación social.

En el inicio del trabajo, desde el IM, se decidió de qué manera se llevaría a cabo, con cuáles competencias, bajo qué formas y con qué agentes el proceso participativo para la realización de este Plan Estratégico. Este informe describe tanto el proceso como la metodología participativa adoptada.

### **Proceso de elaboración del PEICLM 2019-2024**

El proceso seguido para la elaboración del PEICLM 2019-24 ha estado dirigido a promover el mayor grado de consenso posible en la definición de los ejes, áreas y medidas estratégicas, así como a garantizar su viabilidad.

La elaboración de este PEICLM ha contado a nivel metodológico con la participación de todas las consejerías implicadas en su futura ejecución, así como profesionales expertas y expertos en materia de igualdad procedentes de entidades de diferente índole (organizaciones sindicales, asociaciones de mujeres, profesionales de los Centros de la Mujer y Recursos de Acogida, organizaciones sociales, etc.).

La participación de personas expertas se organizó en torno a grupos de trabajo temáticos, mesas sectoriales, en los que se abordaron los ejes del PEICLM para definir las áreas estratégicas y las medidas que se deben implementar en los próximos años en cada uno de ellos.

El borrador inicial fue revisado a partir de las propuestas recogidas en los grupos de trabajo, fue analizado técnicamente por parte del Instituto de la Mujer y las consejerías para determinar la viabilidad de las medidas y establecer prioridades. Tras el análisis técnico, se elaboró un nuevo documento, que ha sido revisado y validado por parte del

Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer y ha contado con la participación del Consejo Regional de la Mujer, órgano colegiado de consulta y asesoramiento.

El borrador definitivo será aprobado en Consejo de Gobierno.



# Fases del Plan Estratégico de Igualdad entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha.

Impulso Inicial

**Fase Preliminar**  
DEBATE INTERNO DEL INSTITUTO DE LA MUJER  
DISEÑO DE L PRIMER BORRADOR DE TRABAJO

Elaboración del primer borrador

Propuestas de estrategias      Formulación de estrategias

**Fase de Participación y Desarrollo**

## Mesas de trabajo sectoriales.

1. Gestión pública con perspectiva de género.
2. Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo.
3. Violencia de género.
4. Empoderamiento y participación social.
5. Educación para la convivencia en igualdad.
6. Calidad de vida y salud
7. Medio rural

Mesas Sectoriales

## Grupos de participación transversales.

1. Consejo regional de la Mujer
2. Comité Interconsejerías.
3. Consejo de Dirección IM

Grupos Transversales

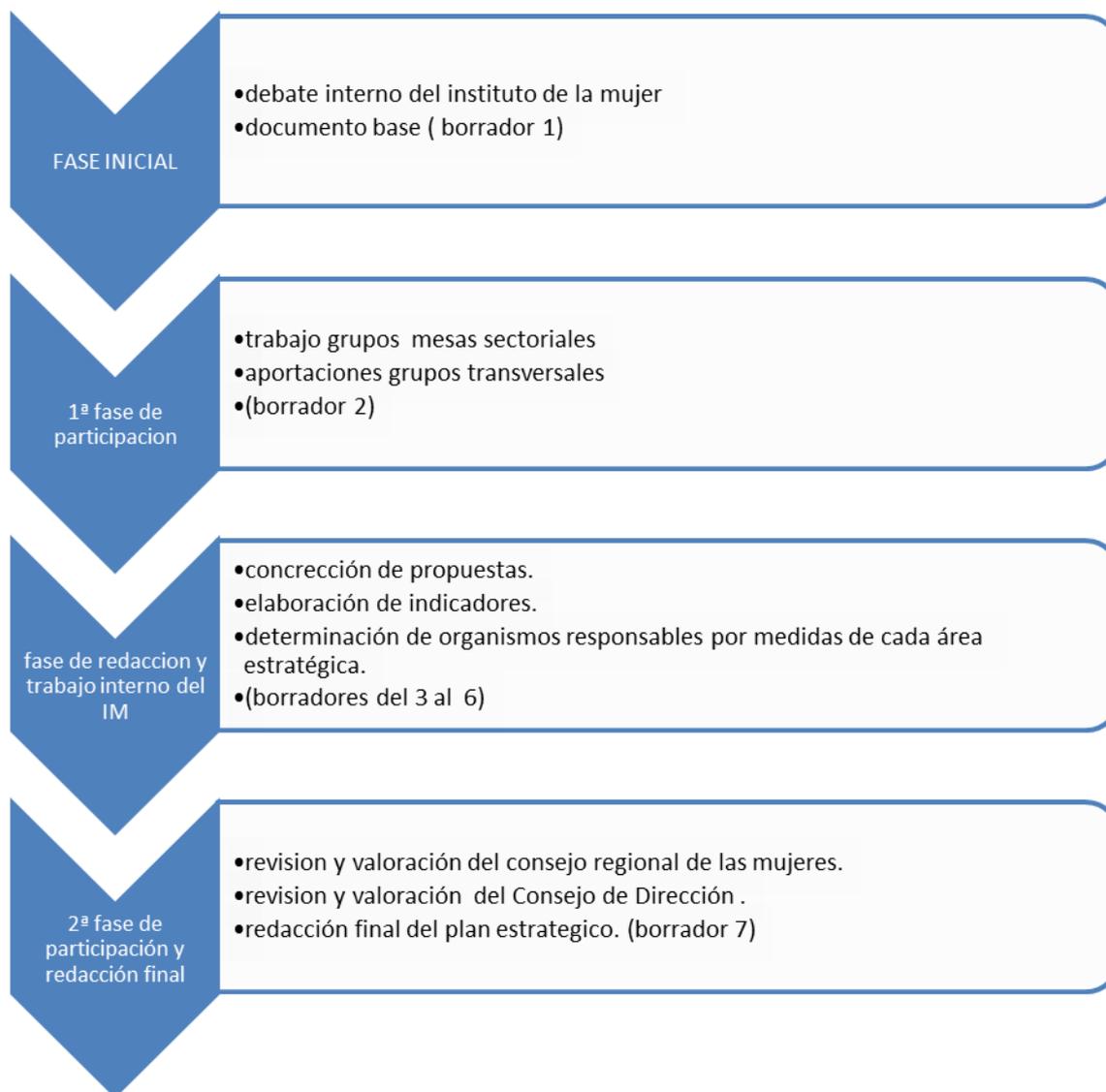
**Fase de Redacción final y Planificación**

**Fase de Aprobación y Difusión**

2017

2018

## Secuencia del proceso participativo en el diseño del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha



## Metodología de la participación

Como se ha indicado anteriormente, lo que se propuso desde el principio era incorporar un proceso de trabajo con una metodología participativa, pero no iniciar el proceso con un debate abierto, sino partiendo de una primera propuesta, puesto que el proceso de trabajo se ralentizaría. Se partió, de un documento base como documento de partida tanto para las grupos transversales como para las siete mesas de trabajo sectoriales, estas, formadas por personas especializadas o altamente vinculadas a la materia, generando de esta forma un discurso en profundidad y un debate de calidad sobre el tema tratar.

Además de la cualificación, otro criterio necesario para la configuración de los grupos de participación fue el de la territorialidad. Conociendo la dificultad que en muchos casos entraña la movilidad geográfica, se procuró que todas las provincias de la Comunidad Autónoma intervinieran en el proceso participativo.

Los grupos de trabajo que conformaron las mesas sectoriales tuvieron las siguientes características:

1. **Mesas sectoriales:** se pusieron en marcha en el mes de noviembre del 2017, tantas mesas como ejes estratégicos tiene el Plan, es decir, siete. Cada una de estas mesas estuvo formada por personas altamente conocedoras de las materias o vinculadas al tema sobre el que versa el eje en cuestión. Estas personas eran, TANTO de entidades sociales relacionadas con la temática del eje o, personal técnico de la administración cuyo ámbito laboral se encuentre vinculado directamente al eje. Con carácter general en cada una de las mesas estuvieron presentes representantes de asociaciones de mujeres, de Centros de la Mujer, del Instituto de la Mujer, de las Consejerías, y en su caso, de organizaciones sindicales.

De este modo, cada una de las mesas sectoriales trabajó sobre uno de los ejes del Plan Estratégico de Igualdad, valorando y realizando propuestas tanto de los objetivos como de las áreas y medidas estratégicas. Así, cada uno de los ejes se sometió a un análisis de grupos especializados, de tal forma que su contenido

respondiera de la manera más fidedigna posible a la realidad sobre la que se deberán desarrollar sus medidas.

El número de personas integrantes de estas mesas no se definió con un número cerrado pero sí era importante, desde el punto de vista de la eficacia metodológica, que este no fuera mayor de 10.

Con el objeto de que el grupo funcionara adecuadamente y el discurso no se desviara del tema a tratar, cada grupo contaba con una persona experta, la encargada de guiar el grupo. Además, otra persona, tenía la función de relatora, es decir, de recoger las propuestas que en él se formularan e integrarlas posteriormente en el documento base. La duración de cada una de las mesas fue de entre 2 y 3 horas dependiendo del número de personas participantes y las particulares dinámicas de discusión que surgieron en cada caso.

Una vez finalizadas las reuniones del grupo, la relatora elaboró las conclusiones en un documento resumen que envió al Grupo de Trabajo del Instituto de la Mujer que ha contado durante todo el proceso con el apoyo de una asistencia técnica para la redacción del Plan. Con el conjunto de aportaciones, se realizó un segundo borrador del Plan Estratégico de Igualdad.

Resaltar, que antes de convocar la reunión de las mesas sectoriales, se hizo llegar a cada una de las personas integrantes de las mismas el documento base, primer borrador del Plan Estratégico Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-23 junto con ficha de aportaciones, con el fin de que asistieran a la reunión con una reflexión y valoración previa sobre el tema a tratar, y de esta manera, con propuestas predefinidas. Igualmente con la finalidad de que el trabajo de la mesa alcanzara el máximo de eficacia, cuando se les remitió la documentación además se informaba de:

- el objetivo del grupo de trabajo en el que iban a participar
- su función dentro del grupo de trabajo
- la metodología a emplear durante el desarrollo de la sesión.

2. **Grupos transversales:** aprovechando los recursos con los que ya cuenta el Instituto de la Mujer en concreto y la Administración regional en general, se implicó en el proceso participativo unos grupos de trabajo cuyo enfoque es transversal a todo el contenido del documento el Plan Estratégico.

Estos recursos son:

- El Consejo de Dirección del Instituto de la mujer.
- El Comité Interconsejerías.
- El Consejo regional de la Mujer.

Al Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer y al Comité Interconsejerías, se le remitió, junto con la ficha de aportaciones, el primer documento borrador del plan Estratégico. Igualmente, se remitió, en una segunda fase, el segundo y tercer borrador del Plan Estratégico que recogían las aportaciones y revisiones realizadas.

En cuanto a la participación del Consejo regional de la Mujer, en el celebrado el 25 de octubre del 2017, se informó de la evaluación del I Plan Estratégico de Igualdad 2011 - 2016 y del diseño del nuevo plan de igualdad 2018-2023, se informó, que los resultados de la evaluación del plan 2011-2016 habían sido desiguales en cuanto a ejes estratégicos, consejerías y en cuanto a distintas etapas o momentos temporales. Que se habían identificado las debilidades del desarrollo del mismo para ser considerandos a tener en cuenta en el diseño del nuevo, en el cual se van a reformular los ejes y que en ese momento se estaba en pleno proceso de elaboración.

En el consejo Regional celebrado el 19 de septiembre de este año, previamente enviado el último borrador, se valoró el mismo, y por unanimidad se dio el visto bueno al mismo.

En Toledo, 08 de octubre de 2018  
La DIRECTORA DEL INSTITUO MUJER

Araceli Martínez Esteban

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

	ACTUACIONES\ SEMANAS	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				2018 / trimestres			
		2017				2017				2017				2017							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Finalización 1º Borrador																				
2	Cierre del proceso de diseño de la metodología de participación																				
3	Selección de las personas y entidades en los grupos sectoriales																				
4	Selección de la persona experta por grupo y de la relatora por grupo																				
5	Celebración de las reuniones mesas sectoriales																				
6	Recopilación de las conclusiones e incorporación a al borrador																				
7	Aportaciones grupos transversales																				
8	Elaboración y redacción final del II plan																				