

Memoria económica del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha

La presente memoria económica se formula de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 7/2017, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha para el año 2018, para la emisión del informe favorable de la Dirección General de Presupuestos, relativo a la tramitación de expedientes con repercusión presupuestaria para ejercicios futuros.

Introducción:

Nuestra comunidad autónoma lleva más de 28 años aplicando políticas de igualdad, desarrollando diferentes instrumentos que han convertido a nuestra comunidad autónoma en referente en estas políticas.

El presente Plan Estratégico pretende dar continuidad a las líneas iniciadas en anteriores planes, fundamentalmente la consolidación de la transversalidad, y a la vez incorporar nuevas líneas de 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.

Si bien los avances son visibles y la condición jurídica de la mujer ha mejorado inequívocamente en las últimas décadas, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres todavía es un reto por conseguir. La brecha de género y las barreras estructurales persisten en muchos ámbitos, circunscribiendo a mujeres y hombres a roles tradicionales, y limitando las oportunidades que tienen las mujeres para ejercer derechos fundamentales. Por ello, es necesario seguir implementando políticas que corrijan los desajustes que producen los distintos puntos de partida que mujeres y hombres tienen en la sociedad, fruto de siglos de desigualdad.

El movimiento de los derechos de la mujer ha tenido que luchar durante decenios para persuadir a la comunidad internacional de que la violencia contra las mujeres es un problema de derechos humanos y no sólo un asunto privado en el que el Estado no debería intervenir. El hecho de colocar a la violencia contra la mujer en el marco de las violaciones de derechos humanos representa un importante cambio conceptual. Esta medida significa que las mujeres no están expuestas a la violencia de manera accidental o porque padecen alguna vulnerabilidad congénita, sino que esa violencia es el resultado de una discriminación estructural muy arraigada, que el Estado tiene la obligación de abordar. De modo que prevenir y afrontar la violencia contra las mujeres no es un acto caritativo. Se trata de una obligación jurídica y moral, que exige medidas y reformas de índole legislativa, administrativa e institucional.

En España, la Constitución consagra, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14). Las leyes que aportan un marco normativo de calado a las políticas de igualdad son la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha en el artículo 4.3 determina que “la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política”.

Para regular y hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla-La Mancha, las Cortes aprobaron la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres, correspondiendo al Instituto de la

Mujer de Castilla-La Mancha, como organismo de igualdad que tiene entre sus fines, conseguir la igualdad real y efectiva de la mujer y el hombre en todos los ámbitos de la vida, ser el instrumento del que se valdrán las administraciones públicas de Castilla-La Mancha para establecer medidas concretas que favorezcan la participación y la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política de Castilla-La Mancha, todo ello de acuerdo con la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación de este organismo autónomo, que comportó un nuevo impulso a las políticas de igualdad y permitió afrontar el reto de incorporar el principio de transversalidad en todas las políticas del gobierno regional.

El artículo 12 de La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, dispone que “el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, que será aprobado por el Consejo de Gobierno, es el instrumento del que se valdrán las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones y medidas previstas en esta Ley”. Por otra parte, el artículo 13 del citado texto legal recoge que será el Instituto de la Mujer el órgano encargado de impulsar, entre otras actuaciones, la elaboración de Planes de Igualdad del Gobierno de Castilla-La Mancha.

El compromiso de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con la igualdad de género ha llevado no sólo a elaborar leyes sino a organizar y planificar las actuaciones necesarias para hacer posible su cumplimiento, dando continuidad a las mismas a través de cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (desde 1990 hasta 2008), el I Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2011-2016 y el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2019-2024, desde su aprobación.

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 de la elaboración del plan, desde el Instituto de la Mujer, 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.

El proceso seguido para la elaboración del Plan Estratégico 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 Plan Estratégico 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.).

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, en reunión de 27 de junio e igualmente validado por el Consejo Regional de la Mujer, órgano colegiado de consulta y asesoramiento en la reunión de fecha 19 de septiembre de 2018.

El nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que recoge este documento, articula y define las prioridades del gobierno regional en materia de igualdad de género en el periodo 2019-2024.

Teniendo en cuenta la experiencia de los planes anteriores, el gobierno regional ha apostado por elaborar un nuevo marco de las políticas de igualdad de las distintas consejerías y organismos autónomos, en el que se definen los Ejes, los objetivos generales y las áreas estratégicas en cada eje.

El Plan Estratégico recoge, asimismo, un catálogo de medidas elaborado de forma consensuada entre las distintas consejerías y organismos de la Administración regional y los agentes sociales y económicos. Las actuaciones concretas para implementar las medidas no se recogen en este documento, ya que serán el resultado de las programaciones que, con carácter trianual, diseñen las consejerías y organismos para la consecución de los objetivos.

Esta particularidad responde a la necesidad de hacer responsables a todas las partes implicadas en el diseño e implementación de las políticas de igualdad y reforzar el principio de transversalidad como metodología fundamental del Plan Estratégico 2019-2024.

Estructura:

El Plan Estratégico 2019-2024 se estructura del modo siguiente:

Principios. Valores fundamentales y generales que orientan el II Plan Estratégico.

Objetivos generales. Metas que se quieren alcanzar con el II Plan Estratégico y que suponen transformaciones significativas en las desigualdades.

Ejes estratégicos. Grandes ámbitos para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha organizados temáticamente.

Áreas estratégicas. Líneas de intervención en las que se organiza el Eje y contienen las **medidas**. Para cada medida se han identificado, asimismo, las consejerías y organismos responsables en su desarrollo.

Organismos responsables. Son los organismos que intervienen en el desarrollo de las medidas, definidos por su área competencial a nivel de Consejería, e incluye a los organismos autónomos adscritos, en su caso.

Principios:

El Plan Estratégico 2019-2024 se rige por los **siguientes principios**:

Feminismo, como teoría y práctica política que permite explicar y entender por qué y cómo se producen las desigualdades y las discriminaciones hacia las mujeres. Es un motor de cambio social en los sistemas de valores sociales y en las instituciones de los poderes políticos, sociales y económicos que busca la construcción de espacios y relaciones más igualitarias y democráticas para mujeres y hombres. Las investigadoras feministas han aportado una visión analítica y política a través de la teoría de género, una teoría de análisis y de cambio social, y un cuerpo de conocimiento científico que proporciona una explicación crítica de lo que acontece en las relaciones entre hombres y mujeres.

Defensa de los derechos de las mujeres como derechos humanos y garantía del disfrute de los mismos. Los derechos humanos cercenados de las mujeres abarcan la vida pública, privada y familiar. El sexismo imperante en la cultura contribuye a limitar el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres y dificulta la falta de mayor compromiso por parte de los hombres como socios comprometidos en la promoción de los derechos humanos de las mujeres socavando su participación como agentes de cambio en la superación de estereotipos de género y reduciendo su visión como beneficiarios de las políticas de igualdad. La violencia de género, una violación de los derechos humanos de las mujeres, continúa siendo una de las expresiones más acusadas de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.

Perspectiva de género aplicada de forma transversal en todas las políticas generales y sectoriales. Cobra una importancia clave que el diseño de las intervenciones en el plan estratégico cuente con la perspectiva de género, lo que indica un análisis sistemático de los diferentes puntos de partida de mujeres y hombres. Supone un enfoque inclusivo que permite gobernar teniendo en cuenta

intereses, derechos, necesidades y realidades de mujeres y hombres, que conduce a una mejor eficacia en la asignación de los recursos y, por tanto, a una gobernanza que crea una sociedad más equitativa y sostenible.

Interseccionalidad, la discriminación interseccional por razones de edad, orientación sexual o identidad sexual, estado civil, nacionalidad, etnia, discapacidad, nivel socioeconómico, entre otras, suponen causa de situaciones de discriminación múltiple que marginan de manera multiplicada a determinados grupos desfavorecidos de mujeres. Requiere tener en cuenta la forma en que funcionan los sistemas cruzados de exclusión que afectan a las mujeres en el diseño de las políticas públicas para que tengan efecto pleno sobre las mujeres en su condición de diversas y que es necesario abordar como una cuestión transversal en las prioridades estratégicas recogidas en el Plan Estratégico.

Participación de las mujeres de forma equitativa a fin de ejercer la plena ciudadanía y crear una cultura social paritaria. Lograr la plena participación en la vida pública y privada exige cambios fundamentales que eliminen los obstáculos, tanto sociales como estructurales, ya que las actividades políticas y la toma de decisiones en el ámbito público siguen siendo dominios masculinos, pues sigue estructurada alrededor de las necesidades y la experiencia vital masculina. Es fundamental conseguir un equilibrio entre los géneros que remueva los obstáculos que soportan las mujeres para incorporarse o mantenerse de forma participada en la toma de decisiones, tales como los estereotipos de género o la división social y privada del trabajo, entre otros.

Desarrollo humano sostenible se abordó en la Declaración de Pekín, entendiendo que el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son elementos interdependientes y sinérgicos del desarrollo sostenible e incorporando la perspectiva de género, se modifica la concepción sobre las necesidades humanas al incluir las necesidades de las mujeres y considerarlas prioritarias, así como al modificar las necesidades de los hombres, ya que muchas de ellas concretan formas y mecanismos de opresión sobre las mujeres. Además, el enfoque de género obliga a cambiar la perspectiva de los fines del desarrollo, al considerar que el desarrollo debe ser ampliado e inclusivo, que abarque a todos y a todas y tenga como meta la mejor calidad de vida de las mujeres y los hombres, y la igualdad y equidad en entre ambos géneros.

Objetivos:

Los objetivos generales del Plan Estratégico son los siguientes:

1. Consolidar la transversalidad de género en la Junta de Castilla-La Mancha para el desarrollo de políticas públicas inclusivas más eficaces en la comunidad autónoma.
2. Conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar.
3. Actuar contra la violencia de género en sus distintas manifestaciones.
4. Favorecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres como vía de desarrollo para la plena ciudadanía.

5. Fomentar el modelo coeducativo, libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas, en la comunidad educativa.
6. Mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres castellano-manchegas en su diversidad.
7. Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen específicamente en el mundo rural, incidiendo en la lucha contra la violencia de género.

Los **ejes** que contempla el Plan Estratégico 2019-2024 son:

1. Gestión pública con perspectiva de género.
2. Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo.
3. Prevención y acción contra la violencia de género.
4. Empoderamiento y participación social.
5. Educación para la convivencia en igualdad.
6. Calidad de vida y salud.
7. Igualdad de oportunidades en el medio rural.

El Plan Estratégico tiene un periodo de validez global de 6 años desde su aprobación, temporalización que se ha definido en función de las posibilidades reales de operatividad de los objetivos.

El Plan Estratégico 2019-2024 se implementará y ejecutará a través de dos programaciones trianuales, en las que las consejerías como organismos responsables deberán especificar las actuaciones concretas que van a poner en marcha en los tres años siguientes. Las programaciones trianuales contendrán las acciones que diseñen las consejerías. Las acciones concretarán los contenidos de las medidas.

Por ello, la aprobación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha **no genera gastos sobre las políticas públicas en las que incide**, pues las medidas recogidas en el mismo, tal y como se acaba de señalar, tienen que ser operativizadas en actuaciones que han de ser recogidas en las dos programaciones trianuales, siendo en estas en las que se deba recoger los compromisos concretos asumidos por cada uno de los órganos responsables de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

En Toledo, 10 de octubre de 2018
LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE LA MUJER

Araceli Martínez Esteban