

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

---

# MODULO I

---

IGUALDAD DE GÉNERO

## ÍNDICE

<b>I. FUNDAMENTOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.....</b>	<b>4</b>
<b>1. SOCIALIZACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO .....</b>	<b>4</b>
1.1. La teoría sexo-género.....	4
1.2. Socialización diferenciada .....	4
1.3. Conceptos clave sobre identidad y género .....	5
<b>2. MARCO CONCEPTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>5</b>
2.1. Conceptos fundamentales .....	5
2.2. Distinciones conceptuales clave .....	6
2.2.1. Discriminación múltiple e interseccionalidad .....	6
2.2.2. Igualdad formal e igualdad real.....	7
2.3. Principio de actuación: igualdad efectiva .....	7
<b>II. MARCO INTERNACIONAL Y NORMATIVO DE LA IGUALDAD .....</b>	<b>7</b>
<b>3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES DE LA IGUALDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>7</b>
3.1. Conferencias mundiales sobre la mujer (ONU).....	7
3.2. Agenda 2030 y Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 .....	8
<b>4. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD: ÁMBITO INTERNACIONAL, ESTATAL Y AUTONÓMICO .....</b>	<b>8</b>
4.1. Normativa internacional y europea .....	9
4.2. Normativa estatal.....	9
4.3. Normativa autonómica de Castilla-La Mancha.....	10
<b>III. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD .....</b>	<b>10</b>
<b>5. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>10</b>
5.1. Evolución de los enfoques de las políticas de igualdad .....	10
5.2. Pertinencia de género.....	11
5.3. Aplicación práctica de la igualdad en la Administración .....	11
<b>6. PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA.....</b>	<b>12</b>
6.1. Objetivos estratégicos .....	12
6.2. Principios rectores .....	12
6.3. Estructura, implementación y evaluación.....	13
6.4. Evolución del sistema: herramientas y tendencias.....	13
6.5. Transición hacia el III Plan Estratégico (2027–2032) .....	13
<b>IV. APLICACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA .....</b>	<b>13</b>
<b>7. IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO .....</b>	<b>13</b>
7.1. Principios de igualdad en el acceso y la carrera profesional .....	14
7.1.1. Principios operativos.....	14

7.1.2. Medidas de igualdad en el empleo público .....	14
7.2. Planes de igualdad en las Administraciones Públicas .....	14
7.2.1. Contenido mínimo de un Plan de Igualdad .....	14
7.2.2. Función estratégica .....	15
7.3. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional .....	15
7.3.1. Principales medidas de conciliación .....	¡Error! Marcador no definido.
7.3.2. De la conciliación a la corresponsabilidad .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>8. LENGUAJE INCLUSIVO Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA .....</b>	<b>16</b>
8.1. Fundamento y obligación jurídica .....	16
8.2. Función del lenguaje en la reproducción de desigualdades .....	16
8.3. Principales manifestaciones del sexismo lingüístico .....	17
8.4. Estrategias para un lenguaje inclusivo y no sexista .....	17
8.5. Criterios de uso en la Administración Pública .....	17
8.6. Comunicación institucional con perspectiva de género .....	18
<b>V. VIOLENCIA DE GÉNERO Y RESPUESTA INSTITUCIONAL .....</b>	<b>18</b>
<b>9. VIOLENCIA DE GÉNERO: MARCO CONCEPTUAL, TIPOLOGÍA, RÉGIMEN JURÍDICO Y RECURSOS DE ATENCIÓN .....</b>	<b>18</b>
9.1. Definición legal .....	18
9.2. Tipología de la violencia de género .....	18
9.3. Recursos de atención a víctimas de violencia de género .....	19
9.3.1. Recursos propios de Castilla-La Mancha .....	19
9.3.2. Atención especializada en violencia sexual (LO 10/2022) .....	20
9.3.3. Recursos estatales complementarios .....	20
<b>10. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN .....</b>	<b>21</b>
10.1. Definiciones legales .....	21
10.2. Obligaciones de la Administración (art. 48 LO 3/2007) .....	21
10.3. Contenido mínimo del Protocolo de actuación .....	21
<b>VI. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD .....</b>	<b>22</b>
<b>11. ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES: UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO ..</b>	<b>22</b>
11.1. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha .....	22
11.2. Unidades de Igualdad de Género (UIG) .....	23
11.2.1. Naturaleza y función estratégica .....	23
11.2.2. Funciones principales .....	23
11.2.3. Dependencia orgánica y composición .....	23
11.2.4. Las Unidades de Igualdad de Género como palanca de transversalidad .....	24
11.2.5. Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha .....	24



# I. FUNDAMENTOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

## 1. SOCIALIZACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO

### 1.1. La teoría sexo-género

¿Por qué existen diferencias entre mujeres y hombres? Esta pregunta ha estado en el centro del debate científico y político durante décadas. La respuesta tiene consecuencias directas sobre cómo entendemos —y corregimos— las desigualdades.

La **socialización** es un proceso fundamental en la construcción de las **identidades individuales y colectivas**. A través de este proceso, se interiorizan **normas, valores y expectativas** que influyen en la posición que **mujeres y hombres** ocupan en la sociedad.

Históricamente, estas diferencias han sido justificadas apelando a supuestas bases **naturales o biológicas**. Sin embargo, estudios antropológicos como los de **Margaret Mead** demostraron que los rasgos asociados a la **feminidad y la masculinidad** no son innatos, sino resultado de la **educación, la cultura y los condicionamientos sociales**.

En esta misma línea, el análisis de **Simone de Beauvoir** en *El segundo sexo* (1949) constituye un referente fundamental al afirmar que “**no se nace mujer, se llega a serlo**”. Esta idea sienta las bases de la distinción entre **sexo y género**, clave para comprender la teoría de la igualdad: mientras el **sexo** remite a características biológicas, el **género** es una **construcción social** que define **roles, comportamientos y expectativas diferenciadas**.

#### 💡 IDEA CLAVE

El sexo es biológico; el género es una construcción social. Las desigualdades entre mujeres y hombres no son naturales: son el resultado de un aprendizaje cultural que puede —y debe— transformarse.

### 1.2. Socialización diferenciada

El **género se aprende y se interioriza** a través de diversos **agentes de socialización**, que transmiten de forma explícita e implícita los **roles, estereotipos y expectativas** asignados a mujeres y hombres.

AGENTE	COMO TRANSMITE EL GÉNERO
<b>Familia</b>	Primera institución socializadora. Transmite roles de género a través de la asignación de tareas domésticas, los juguetes, el lenguaje y las expectativas diferenciadas.
<b>Sistema educativo</b>	Currículum oculto: libros de texto, actitudes del profesorado, distribución de espacios y actividades refuerzan o cuestionan los estereotipos.
<b>Medios de comunicación y publicidad</b>	Representan modelos de feminidad y masculinidad que normalizan estereotipos. La publicidad sexista ha sido regulada por la LO 3/2007.
<b>Lenguaje</b>	El uso androcéntrico del lenguaje invisibiliza a las mujeres y refuerza la estructura patriarcal. El lenguaje no sexista es una herramienta de cambio.

**Grupos de iguales**

La presión del grupo refuerza los comportamientos esperados para cada género, especialmente en la infancia y adolescencia.

### 1.3. Conceptos clave sobre identidad y género

Para comprender la igualdad de género, es imprescindible diferenciar los siguientes conceptos:

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>Sexo biológico</b>	Conjunto de características psicobiológicas (órganos, hormonas, cromosomas). Es la realidad anatómica y fisiológica.
<b>Género</b>	Conjunto de roles, comportamientos y expectativas asignados socialmente. Es una construcción social y cultural, no biológica.
<b>Identidad de género</b>	Cómo se siente cada persona respecto a sí misma en cuanto a su género. Puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Reconocida como causa de discriminación en la Ley 15/2022.
<b>Expresión de género</b>	La forma en que una persona manifiesta su género externamente: forma de vestir, comportamiento, tono de voz... Se basa o transgrede los roles tradicionales.
<b>Orientación sexual</b>	La atracción afectiva, erótica y sexual hacia otras personas: heterosexual, homosexual, bisexual, asexual, etc. Es independiente del sexo biológico y del género.
<b>Deconstrucción del género</b>	Proceso de toma de conciencia y eliminación de prácticas, creencias y actitudes machistas arraigadas en la cultura patriarcal, para identificarlas y desactivarlas.
<b>Sistema patriarcal</b>	Sistema de organización social en el que los hombres detentan el poder en las principales instituciones y en el que se valora lo masculino sobre lo femenino. Es la raíz estructural de las desigualdades de género.

## 2. MARCO CONCEPTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

### 2.1. Conceptos fundamentales

A continuación, se recogen los principales conceptos que estructuran la teoría de género y orientan la **aplicación práctica de la igualdad en el ámbito público**.

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>Igualdad entre mujeres y hombres</b>	Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales. Comprende la igualdad formal (de jure) y la igualdad real (de facto).
<b>Perspectiva o enfoque de género</b>	Análisis de la realidad social, económica y política que tiene en cuenta las realidades y aportaciones de las mujeres para compararlas con las de los hombres. Pone de manifiesto que el origen de la desigualdad no responde a causas biológicas sino a construcciones sociales aprendidas.
<b>Transversalidad de género (mainstreaming)</b>	Proceso de valorar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada en todas las áreas y niveles. Estrategia para que las experiencias de ambos sean parte integrante de todas las políticas. Acuñada en Pekín (1995) y asumida por la UE mediante el Tratado de Ámsterdam (1997).

<b>Discriminación directa</b>	Trato desfavorable a una persona por razón de sexo respecto de otra en situación análoga (art. 6.1 LO 3/2007). Ejemplo: salarios diferentes o despido por embarazo.
<b>Discriminación indirecta</b>	Disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que colocan a personas de un sexo en desventaja particular sin justificación objetiva (art. 6.2 LO 3/2007). Ejemplo: priorizar en ascensos disponibilidad horaria total, que perjudica a quienes realizan tareas de cuidado (mayoritariamente mujeres).
<b>Discriminación múltiple</b>	Al hecho de ser mujer se suman otras variables (identidades) discriminatorias: edad, orientación sexual, religión, discapacidad, origen étnico, situación de pobreza... Supone una acumulación de tratos desfavorables. Ejemplo: mujer perteneciente a una minoría étnica.
<b>Interseccionalidad</b>	Concepto introducido por Kimberlé Crenshaw (1989) y desarrollado por Patricia Collins (1990). Va más allá de la discriminación múltiple: no es solo acumulación sino amplificación de discriminaciones, acentuadas por el hecho de ser mujeres. Los sistemas cruzados de exclusión interactúan y se potencian mutuamente.
<b>Acciones positivas</b>	Medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad real (art. 11 LO 3/2007). Permiten un trato diferenciado para compensar discriminaciones pasadas o presentes. No constituyen discriminación.
<b>Corresponsabilidad</b>	Distribución equilibrada de las responsabilidades domésticas, familiares y de cuidados entre mujeres y hombres. Condición necesaria para la conciliación real de la vida personal, familiar y profesional.
<b>Brecha de género</b>	Diferencia o distancia medible entre mujeres y hombres en cualquier ámbito: laboral, salarial, educativo, político, de cuidados... Refleja desigualdades estructurales que deben corregirse mediante políticas públicas.
<b>Empoderamiento de las mujeres</b>	Proceso por el que las mujeres adquieren o refuerzan capacidades, confianza y protagonismo para participar en todos los ámbitos de la vida en igualdad. Incluye dimensiones individuales y colectivas.
<b>Coeducación</b>	Modelo educativo que favorece el desarrollo integral de todas las personas al margen de su sexo, promoviendo la igualdad real y la eliminación de estereotipos sexistas desde la infancia.

## 2.2. Distinciones conceptuales clave

La adecuada comprensión de determinadas distinciones resulta fundamental para interpretar correctamente las situaciones de desigualdad y orientar la actuación pública.

### 2.2.1. Discriminación múltiple e interseccionalidad

La **discriminación múltiple** se produce cuando en una misma persona concurren **diversos factores de discriminación**, generando una **acumulación de desventajas**.

La **interseccionalidad**, por su parte, implica un enfoque más complejo, ya que analiza cómo estos factores **interactúan y se potencian mutuamente**, dando lugar a situaciones específicas de desigualdad.

En consecuencia, mientras la discriminación múltiple supone la **suma de factores**, la interseccionalidad implica su **interacción y amplificación**.

### 💡 IDEA CLAVE

Discriminación múltiple = suma de factores. Interseccionalidad = interacción y amplificación de factores. En la práctica administrativa, esto significa que las políticas genéricas pueden no llegar a quienes más las necesitan.

### 2.2.2. Igualdad formal e igualdad real

La igualdad formal garantiza que la norma no discrimine. La igualdad real garantiza que la norma transforme la realidad. Que exista una ley de igualdad no significa que exista igualdad: la norma es el punto de partida, no el resultado.

### 2.3. Principio de actuación: igualdad efectiva

La igualdad en la Administración no consiste en tratar a todo el mundo de forma idéntica. Consiste en adaptar las intervenciones a las diferentes situaciones de partida. A esta acción se la denomina equidad de género. Tratar igual lo que es desigual perpetúa la desigualdad.

Las acciones positivas (art. 11 LO 3/2007) son el instrumento para corregir este desequilibrio: medidas temporales, justificadas y proporcionadas, orientadas a acelerar la igualdad real.

### ⚠️ ERRORES HABITUALES

- Confundir igualdad formal con igualdad real: que no haya discriminación en la norma no significa que no exista en la práctica.
- Considerar que las acciones positivas son discriminación: son exactamente lo contrario, son el mecanismo para corregirla.
- Aplicar la misma medida a situaciones distintas y esperar el mismo resultado.

## II. MARCO INTERNACIONAL Y NORMATIVO DE LA IGUALDAD

### 3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

#### 3.1. Conferencias mundiales sobre la mujer (ONU)

El marco internacional de la igualdad de género tiene su origen en la **Carta de las Naciones Unidas (1945)**, que establece por primera vez la **igualdad de derechos entre mujeres y hombres** como principio fundamental.

A partir de este hito, la Organización de las Naciones Unidas impulsó un proceso de consolidación de la agenda internacional en materia de igualdad mediante la celebración de las **Conferencias Mundiales sobre la Mujer**, que han configurado el actual marco de referencia:

AÑO / LUGAR	CONFERENCIA	APORTACIÓN PRINCIPAL
1975 Ciudad de México	I Conferencia Mundial sobre la Mujer	Declaró 1975 como el Año Internacional de la Mujer e impulsó el primer Plan de Acción Mundial. Primer reconocimiento formal de la igualdad de género como objetivo de las políticas internacionales.

<b>1980 Copenhague</b>	<b>II Conferencia — Decenio ONU para la Mujer</b>	Evaluación de los avances desde 1975. Se constatan insuficiencias en el empleo, la salud y la educación. Se refuerza el compromiso con la igualdad formal.
<b>1985 Nairobi</b>	<b>III Conferencia — Evaluación del Decenio ONU</b>	Aprobación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer. Marca el nacimiento del feminismo global.
<b>1995 Pekín (Beijing)</b>	<b>IV Conferencia Mundial sobre la Mujer</b>	Hito fundamental. Aprueba la Plataforma de Acción de Pekín. Acuña el mainstreaming de género como estrategia global. Establece 12 esferas de especial preocupación. Base del marco normativo actual.

✓ **RECUERDA**

Pekín 1995 es la referencia central de todo el sistema de igualdad actual: introdujo el mainstreaming (transversalidad de género), fijó las 12 áreas prioritarias y estableció la base sobre la que se construyeron las leyes españolas y autonómicas.

### 3.2. Agenda 2030 y Objetivo de Desarrollo Sostenible 5

El 25 de septiembre de 2015, los Estados miembros de la ONU adoptaron la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, que establece un marco global compuesto por **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. Entre ellos, el **ODS 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”** constituye el principal referente internacional en materia de igualdad hasta el año 2030. Este objetivo incorpora un conjunto de metas dirigidas a abordar las principales manifestaciones de desigualdad de género:

- **Eliminar todas las formas de discriminación** contra mujeres y niñas.
- **Erradicar la violencia de género** en los ámbitos público y privado.
- **Reconocer y valorar el trabajo de cuidados no remunerado**, promoviendo la corresponsabilidad.
- **Garantizar la participación plena y efectiva** de las mujeres en la vida política, económica y social.
- **Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva**.
- **Impulsar reformas legislativas y políticas públicas** que promuevan la igualdad y el empoderamiento.

## 4. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD: ÁMBITO INTERNACIONAL, ESTATAL Y AUTONÓMICO

El marco normativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres se articula en distintos niveles —internacional, europeo, estatal y autonómico— configurando un sistema jurídico integral que orienta la actuación de los poderes públicos y garantiza la promoción de la igualdad real y efectiva. Este conjunto normativo no solo reconoce derechos, sino que establece **obligaciones concretas de intervención pública**, especialmente a través de la **transversalidad de género**.

#### 4.1. Normativa internacional y europea

NORMA	CONTENIDO ESENCIAL
<b>Convención CEDAW (ONU, 1979)</b>	Tratado internacional de referencia en materia de igualdad. Define la discriminación contra las mujeres y obliga a los Estados a adoptar medidas para eliminarla en todos los ámbitos. Ratificada por España en 1983.
<b>Plataforma de Acción de Pekín (ONU, 1995)</b>	Introduce el enfoque de mainstreaming de género como estrategia global. Establece 12 áreas prioritarias de intervención y marca la agenda internacional en igualdad.
<b>Agenda 2030 — ODS 5 (ONU, 2015)</b>	Marco global de desarrollo sostenible. El ODS 5 persigue lograr la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, integrando este objetivo de forma transversal en el resto de políticas públicas.
<b>Tratado de Ámsterdam (UE, 1997)</b>	Consolida la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión Europea e incorpora el enfoque transversal en todas sus políticas.
<b>Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000)</b>	El artículo 23 reconoce el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluyendo empleo, trabajo y retribución.
<b>Directiva 2006/54/CE</b>	Regula la igualdad de trato en el empleo y la ocupación: acceso al trabajo, condiciones laborales, promoción profesional y sistemas de seguridad social.

#### 4.2. Normativa estatal

NORMA	CONTENIDO ESENCIAL
<b>Constitución Española (1978)</b>	Establece el principio de igualdad y no discriminación (art. 14) y el mandato a los poderes públicos de promover la igualdad real y efectiva (art. 9.2). Constituye la base de todo el ordenamiento en igualdad.
<b>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo</b>	Norma central del sistema estatal de igualdad. Introduce la transversalidad de género, regula los planes de igualdad, las Unidades de Igualdad y establece medidas en empleo, conciliación y prevención del acoso.
<b>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre</b>	Marco integral frente a la violencia de género en el ámbito de la pareja. Articula medidas de prevención, protección, asistencia y persecución penal.
<b>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo</b>	Refuerza la igualdad en el ámbito laboral: amplía los permisos de corresponsabilidad y establece la obligatoriedad de los planes de igualdad en empresas de 50 o más personas trabajadoras.
<b>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre</b>	Garantiza la libertad sexual y sitúa el consentimiento en el centro. Refuerza la prevención, la atención integral y la reparación a las víctimas.
<b>Ley 15/2022, de 12 de julio</b>	Marco general de igualdad de trato y no discriminación. Amplía la protección a múltiples causas, incluyendo la identidad y expresión de género.
<b>TREBEP (RDL 5/2015)</b>	Regula el empleo público incorporando medidas de igualdad, conciliación, prevención del acoso y la obligación de planes de igualdad en las Administraciones.

### 4.3. Normativa autonómica de Castilla-La Mancha

NORMA	CONTENIDO ESENCIAL
<b>Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha (LO 9/1982)</b>	Establece la obligación de los poderes públicos regionales de promover la igualdad real y la plena participación de las mujeres en la vida social, económica y política.
<b>Ley 22/2002, de 21 de noviembre</b>	Crea el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha como órgano de referencia para el impulso de las políticas de igualdad.
<b>Ley 12/2010, de 18 de noviembre</b>	Norma marco autonómica. Regula la transversalidad de género, las Unidades de Igualdad de Género, los informes de impacto de género, el Plan Estratégico de Igualdad y la promoción del lenguaje inclusivo y la representación equilibrada.
<b>Ley 4/2018, de 8 de octubre</b>	Aborda la violencia de género desde un enfoque integral, incluyendo prevención, detección, atención y reparación, ampliando el concepto a dimensiones como la violencia simbólica o ambiental.
<b>Decreto 75/2016, de 7 de diciembre</b>	Regula la Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha como órgano de coordinación institucional.
<b>Decreto 38/2019, de 7 de mayo</b>	Desarrolla las Unidades de Igualdad de Género en la JCCM, definiendo su estructura, funciones y papel clave en la implementación de la igualdad en las políticas públicas.

Este entramado normativo no es solo un catálogo de leyes: configura un sistema de obligaciones públicas que afectan directamente al trabajo diario en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Conocerlo es el primer paso para cumplirlo.

## III. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

### 5. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

#### 5.1. Evolución de los enfoques de las políticas de igualdad

Las políticas de igualdad han experimentado una evolución progresiva, pasando de un enfoque centrado en la **igualdad formal** a un modelo basado en la **igualdad real y la transversalidad de género**, orientado a transformar las desigualdades estructurales.

ENFOQUE	CONTENIDO
<b>Igualdad de trato</b>	Primer enfoque, orientado a garantizar que mujeres y hombres reciban un trato idéntico ante la ley, eliminando las discriminaciones formales y legales. Se centra en la igualdad jurídica, pero resulta insuficiente para corregir desigualdades existentes en la práctica.
<b>Igualdad de oportunidades</b>	Supone un avance hacia la igualdad real, incorporando medidas específicas, como las acciones positivas, dirigidas a compensar desigualdades de partida. Permite un trato diferenciado justificado y temporal, con el objetivo de equilibrar las oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>Igualdad real y mainstreaming</b>	Enfoque actual, que implica la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, en todos los niveles y en todas sus fases (diseño, ejecución y evaluación). Su finalidad es eliminar desigualdades estructurales y avanzar hacia una transformación de las relaciones de poder entre mujeres y hombres.

## 5.2. Pertinencia de género

La **pertinencia de género** es el análisis que permite determinar si una actuación, programa o norma tiene **impactos diferenciados sobre mujeres y hombres**, incluso cuando se presenta como neutra.

Este análisis resulta clave para evitar que las intervenciones públicas **reproduzcan o perpetúen desigualdades existentes**, permitiendo identificar si contribuyen a **reducirlas, mantenerlas o incrementarlas**.

Fases del análisis de pertinencia de género:

1. **Identificación de la población afectada:** Determinar si la actuación afecta a mujeres y hombres, directa o indirectamente, mediante la **desagregación de datos por sexo**.
2. **Análisis de la situación de partida:** Evaluar la posición inicial de mujeres y hombres en relación con la actuación, identificando posibles **desigualdades o brechas de género**.
3. **Valoración del impacto:** Prever los efectos de la intervención sobre la igualdad, determinando si contribuirá a **reducir, mantener o aumentar las desigualdades**.

## 5.3. Aplicación práctica de la igualdad en la Administración

La perspectiva de género no es una capa que se añade al final de un proceso: debe integrarse desde el primer momento del diseño de cualquier actuación pública. En la práctica, esto implica cuatro pasos sistemáticos:

1. **Análisis de datos desagregados por sexo.** Permite conocer el impacto diferenciado de la actuación en mujeres y hombres.
2. **Identificación de brechas de género.** Facilita detectar desigualdades existentes en la situación de partida.
3. **Previsión de impactos diferenciados.** Permite anticipar si la intervención contribuirá a reducir, mantener o ampliar dichas brechas.
4. **Incorporación de medidas correctoras.** Consiste en diseñar actuaciones específicas, incluidas acciones positivas cuando proceda, para garantizar un resultado equitativo.

### EJEMPLO PRÁCTICO

**Convocatoria de ayudas al emprendimiento:** el 70% de los beneficiarios son hombres y el 30% mujeres. Esta brecha puede vincularse a menor acceso al crédito, mayor carga de cuidados o menor presencia en sectores financiados.

**Medida correctora:** criterios de priorización para proyectos liderados por mujeres en sectores con menor representación femenina.

**Esta medida es una acción positiva (art. 11 LO 3/2007):** no es discriminación, es el mecanismo para corregir una desigualdad estructural.

## 6. PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA

El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (PEICLM) constituye el instrumento principal de planificación, impulso y coordinación de las políticas públicas de igualdad en la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 12/2010.

El II PEICLM (2019–2024) ha sido el marco de referencia para la acción pública en materia de igualdad durante este periodo, siendo elaborado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, con la participación de todas las Consejerías y organismos públicos.

Dado que el nuevo ciclo de planificación aún no ha entrado en vigor, el II Plan ha sido prorrogado hasta 2026, garantizando la continuidad de las políticas de igualdad. Paralelamente, se encuentra en proceso de elaboración el III Plan Estratégico, cuya entrada en vigor está prevista para 2027, marcando una nueva etapa en el sistema de igualdad de la región.

### 6.1. Objetivos estratégicos

El II PEICLM se orienta a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres mediante los siguientes objetivos generales:

- **Consolidar la transversalidad de género en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, integrando la igualdad en todas las políticas públicas.
- **Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y profesional**, promoviendo la corresponsabilidad en los cuidados.
- **Prevenir y erradicar la violencia de género** en todas sus manifestaciones.
- **Impulsar el empoderamiento de las mujeres**, tanto a nivel individual como colectivo.
- **Fomentar un modelo educativo y social basado en la coeducación**, libre de estereotipos de género.
- **Mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres**, atendiendo a sus necesidades específicas.
- **Reducir las desigualdades en el medio rural**, con especial atención a la situación de las mujeres rurales.

### 6.2. Principios rectores

El Plan se fundamenta en una serie de principios que orientan el diseño y la implementación de las políticas públicas:

- **Enfoque feminista**, como marco teórico y práctico para la transformación social.
- **Transversalidad de género**, integrando la igualdad en todas las áreas de actuación pública.
- **Derechos de las mujeres como derechos humanos**, garantizando su protección y promoción.
- **Interseccionalidad**, reconociendo la diversidad de situaciones y la acumulación de desigualdades.
- **Participación equilibrada y empoderamiento**, favoreciendo la presencia activa de las mujeres en todos los ámbitos.
- **Desarrollo sostenible con perspectiva de género**, alineado con la Agenda 2030.

### 6.3. Estructura, implementación y evaluación

El II PEICLM se articula en **7 ejes estratégicos** y se implementa mediante programaciones trianuales: primer ciclo 2019–2021 y segundo ciclo 2022–2024. Durante la prórroga 2025–2026 continúan las líneas estratégicas del Plan.

El sistema de evaluación contempla seguimiento periódico de la ejecución, evaluación intermedia y final, y valoración de la contribución real a la reducción de brechas de género, superando enfoques centrados exclusivamente en la actividad desarrollada.

### 6.4. Evolución del sistema: herramientas y tendencias

El desarrollo del II PEICLM ha supuesto una **evolución significativa del sistema de igualdad** en la JCCM, avanzando hacia un modelo más técnico, sistemático y orientado a resultados.

Entre los principales avances destacan:

- **Sistematización del seguimiento mediante herramientas específicas**, como la herramienta ADA, que permite monitorizar de forma homogénea el grado de cumplimiento de las medidas.
- **Mejora del enfoque evaluativo**, evolucionando desde el control de ejecución hacia el análisis del impacto real de las políticas públicas en la reducción de desigualdades.
- **Refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género (UIG)**, que han consolidado su papel como estructura técnica clave para la transversalidad, con mayor capacidad de intervención en planificación, ejecución y evaluación.
- **Integración del ciclo completo de la política pública**, articulando de forma coherente las fases de planificación (Planes Estratégicos), ejecución (Consejerías) y evaluación (indicadores y sistemas de seguimiento).

### 6.5. Transición hacia el III Plan Estratégico (2027–2032)

El actual contexto es de transición estratégica: el II Plan continúa vigente hasta 2026, mientras se diseña el III Plan Estratégico. Este nuevo Plan previsiblemente reforzará la orientación a resultados e impacto, la integración de indicadores más robustos y comparables, la coordinación interinstitucional y la adaptación a nuevos retos sociales, económicos y demográficos desde la perspectiva de género.

#### 💡 IDEA CLAVE

El PEICLM no es un documento burocrático: es el instrumento operativo, el mapa de ruta de la igualdad en Castilla-La Mancha. Cada Consejería tiene una responsabilidad en su implementación.

## IV. APLICACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 7. IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

La igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público constituye un **principio estructural del ordenamiento jurídico** y un elemento esencial para garantizar una Administración **eficaz, representativa y alineada con los valores democráticos**.

Su desarrollo se fundamenta en la **Constitución Española**, el **Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)**, la **Ley Orgánica 3/2007** y, en el ámbito autonómico, en la **Ley 12/2010 de Castilla-La Mancha**, que refuerzan la obligación de integrar la igualdad en todas las fases de la gestión de recursos humanos.

## 7.1. Principios de igualdad en el acceso y la carrera profesional

El acceso al empleo público se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad, recogidos en el artículo 23.2 de la Constitución Española y desarrollados en el artículo 55 del TREBEP.

A estos principios se suma la obligación de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, incorporada de forma expresa por la Ley Orgánica 3/2007, que introduce el enfoque de transversalidad de género en el ámbito del empleo público.

Esto implica que la igualdad debe integrarse en todas las fases de la relación laboral pública: acceso, promoción, formación, condiciones de trabajo y carrera profesional.

### 7.1.1. Principios operativos

- Igualdad de trato y no discriminación, tanto directa como indirecta.
- Transparencia y objetividad en los procesos selectivos.
- Neutralidad de los criterios de selección, evitando sesgos de género.
- Representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión.

### 7.1.2. Medidas de igualdad en el empleo público

De acuerdo con la **LO 3/2007**, el **TREBEP** y la normativa autonómica, las Administraciones Públicas deben incorporar medidas específicas:

- **Prohibición de discriminación directa e indirecta** por razón de sexo en el acceso, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la retribución.
- **Composición equilibrada de los órganos de selección y tribunales**, conforme al principio de presencia equilibrada (art. 53 LO 3/2007).
- **Integración de la perspectiva de género en los procesos de selección**, evitando contenidos, pruebas o requisitos que generen sesgos.
- **Planes de igualdad obligatorios en las Administraciones Públicas**, como instrumento de planificación estratégica.
- **Registro retributivo y análisis de brechas salariales**, para detectar desigualdades y adoptar medidas correctoras.
- **Formación en igualdad de género**, especialmente dirigida a personal directivo, órganos de selección y unidades de gestión de personal.

Estas medidas configuran un modelo de empleo público orientado a garantizar no solo la igualdad formal, sino la **igualdad real y efectiva**.

## 7.2. Planes de igualdad en las Administraciones Públicas

Los Planes de Igualdad son **conjuntos ordenados de medidas**, adoptados tras un diagnóstico previo, orientados a eliminar desigualdades y garantizar la igualdad de trato y oportunidades. Son obligatorios en virtud de la LO 3/2007, el RDL 6/2019 y la Ley 12/2010 de Castilla-La Mancha.

### 7.2.1. Contenido mínimo de un Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha debe incluir, al menos:

- **Diagnóstico de situación**, con datos desagregados por sexo sobre plantilla, categorías, retribuciones y promoción.
- **Medidas en materia de acceso y selección**, garantizando procesos igualitarios.
- **Clasificación profesional y retribuciones**, con especial atención a posibles brechas salariales.
- **Promoción profesional y desarrollo de carrera**, evitando techos de cristal y segregación vertical.
- **Conciliación y corresponsabilidad**, promoviendo el reparto equilibrado de los cuidados.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, mediante protocolos específicos.
- **Formación y sensibilización en igualdad**, dirigida a todo el personal.
- **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión**, con indicadores que permitan medir el impacto de las medidas.

### 7.2.2. Función estratégica

Los Planes de Igualdad no son documentos formales, sino herramientas de **gestión pública**, que permiten:

- Identificar desigualdades estructurales.
- Planificar medidas correctoras.
- Evaluar el impacto de las políticas de recursos humanos.

Su eficacia depende de su **integración real en la gestión ordinaria** y de su seguimiento continuo.

### 7.3. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

La conciliación es un derecho que busca garantizar la compatibilidad entre la vida laboral, personal y familiar, en condiciones de corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Las políticas actuales van más allá de facilitar la conciliación: buscan promover la corresponsabilidad real, es decir, el reparto equilibrado de las responsabilidades entre ambos sexos.

MEDIDA	DESCRIPCIÓN
Permiso por nacimiento y corresponsabilidad	Permisos iguales e intransferibles para ambos progenitores (16 semanas), evitando la penalización profesional de las mujeres.
Reducción de jornada por cuidado	Por cuidado de menores hasta 12 años, personas con discapacidad o familiares dependientes.
Excedencia por cuidado	Hasta 3 años por cuidado de hijas e hijos; hasta 2 años por familiares hasta segundo grado.
Flexibilidad horaria y teletrabajo	Medidas organizativas que facilitan la conciliación. El teletrabajo se regula en el art. 47 bis del TREBEP.

### ⚠ ERRORES HABITUALES

- Entender la conciliación como un "problema de mujeres": cuando las medidas de conciliación las usan principalmente las mujeres, se perpetúa la desigualdad en la carrera profesional.
- Confundir conciliación con corresponsabilidad: conciliar es adaptar los tiempos; corresponsabilizar es repartir equitativamente las responsabilidades.

## 8. LENGUAJE INCLUSIVO Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

El lenguaje y la comunicación institucional no son elementos neutros, sino herramientas que **configuran la realidad social, transmiten valores y legitiman modelos de relación**. En el ámbito de las Administraciones Públicas, su uso adquiere una dimensión especialmente relevante, ya que influye directamente en la **percepción de derechos, la visibilidad de las mujeres y la igualdad efectiva**.

### 8.1. Fundamento y obligación jurídica

El uso de un lenguaje inclusivo y no sexista no es una opción estilística, sino una **exigencia normativa y un deber de actuación pública**.

Desde el punto de vista jurídico, se sustenta en un conjunto de disposiciones clave:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**
  - **Artículo 14.11**: establece como criterio general de actuación de los poderes públicos la implantación de un **lenguaje no sexista en el ámbito administrativo**.
  - Se vincula directamente con el principio de **transversalidad de género**, obligando a incorporar la igualdad en todas las actuaciones públicas.
- **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Castilla-La Mancha**
  - Recoge el uso de lenguaje no sexista como **principio rector de la actuación administrativa** (principio g).
  - Obliga a las Administraciones regionales a garantizar una comunicación institucional coherente con la igualdad.
- **Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación**
  - Refuerza la necesidad de evitar prácticas que puedan generar discriminación, incluyendo aquellas derivadas de la comunicación institucional.
- **Normativa y recomendaciones europeas**
  - La Unión Europea impulsa el uso de un lenguaje inclusivo como parte de las políticas de igualdad, vinculándolo a la **no discriminación y la representación equitativa**.

En este marco, el lenguaje se configura como una herramienta de política pública, clave para avanzar en la igualdad real.

### 8.2. Función del lenguaje en la reproducción de desigualdades

Un uso sexista del lenguaje invisibiliza a las mujeres, refuerza estereotipos de género y legitima desigualdades estructurales al presentarlas como neutras o naturales. Por el contrario, un lenguaje inclusivo visibiliza a todas las personas, refuerza el principio de igualdad y contribuye a transformar patrones culturales. En la Administración, no es accesorio: es parte de una estrategia de cambio estructural, a la par que obligación normativa.

### 8.3. Principales manifestaciones del sexismo lingüístico

TIPO	DESCRIPCIÓN Y EJEMPLO
Uso genérico del masculino	Empleo del masculino como supuesto universal que invisibiliza a las mujeres. Ej.: “los ciudadanos” en lugar de “la ciudadanía”.
Androcentrismo	Presentar al hombre como referencia universal de la experiencia humana. Ej.: “la historia del hombre”.
Tratamiento asimétrico	Uso desigual de denominaciones según el sexo. Ej.: “el doctor García y la señora López”.
Orden de prelación	Priorizar sistemáticamente el masculino. Ej.: “los hombres y las mujeres”.
Diminutivos o formas peyorativas	Uso de expresiones que infantilizan o restan autoridad a las mujeres.
Estereotipos en el lenguaje	Asociar funciones o roles a un sexo determinado. Ej.: “las enfermeras y los ingenieros”.

### 8.4. Estrategias para un lenguaje inclusivo y no sexista

El uso de lenguaje inclusivo no implica complejidad ni pérdida de claridad. Existen **recursos lingüísticos eficaces, naturales y plenamente correctos** que permiten evitar el sesgo de género.

RECURSO	USO SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUSIVA
Sustantivos colectivos	los ciudadanos	la ciudadanía
Términos abstractos	los trabajadores	el personal / las personas trabajadoras
Desdoblamiento (uso moderado)	el director	la directora o el director
Cargos en abstracto	el presidente	la presidencia
Perífrasis	los alumnos	el alumnado
Reestructuración de la frase	El técnico que realice...	Quien realice esta función...

### 8.5. Criterios de uso en la Administración Pública

Para garantizar una comunicación institucional adecuada, deben aplicarse los siguientes criterios:

- **Claridad y naturalidad:** evitar fórmulas forzadas o artificiosas.
- **Adecuación al contexto:** seleccionar la estrategia más eficaz según el tipo de documento.
- **Coherencia interna:** mantener criterios homogéneos en todo el texto.
- **Visibilidad equilibrada:** evitar la invisibilización de las mujeres.
- **Corrección lingüística:** respetar las normas gramaticales del idioma.

El objetivo no es duplicar sistemáticamente términos, sino **comunicar de forma inclusiva, precisa y eficaz**.

## 8.6. Comunicación institucional con perspectiva de género

El enfoque inclusivo debe extenderse más allá del lenguaje escrito, abarcando toda la comunicación pública:

- **Imágenes y materiales visuales:** representación equilibrada y no estereotipada.
- **Mensajes institucionales:** evitar sesgos implícitos o roles tradicionales.
- **Formularios y documentos administrativos:** uso de opciones inclusivas y no excluyentes.
- **Canales digitales:** accesibilidad y lenguaje respetuoso.

La comunicación institucional debe ser coherente con los principios de igualdad, contribuyendo a generar referentes diversos y realistas.

## V. VIOLENCIA DE GÉNERO Y RESPUESTA INSTITUCIONAL

### 9. VIOLENCIA DE GÉNERO: MARCO CONCEPTUAL, TIPOLOGÍA, RÉGIMEN JURÍDICO Y RECURSOS DE ATENCIÓN

#### 9.1. Definición legal

De acuerdo con el **artículo 3 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una sociedad libre de violencia de género en Castilla-La Mancha**, se entiende por violencia de género:

La violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, producida por medios físicos, económicos o psicológicos —incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad—, y que tenga como resultado un daño físico, económico, psicológico, sexual u otro, tanto en el ámbito público como en el privado.

Esta definición presenta un **alcance más amplio que el recogido en la Ley Orgánica 1/2004**, ya que no se limita al ámbito de la pareja o expareja, sino que abarca **todas las formas de violencia ejercidas contra las mujeres por el hecho de serlo**.

Asimismo, el marco normativo se ha visto reforzado por la **Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual**, que sitúa el **consentimiento** en el centro y reconoce las **violencias sexuales** como manifestaciones de la desigualdad de género, con independencia de la relación entre agresor y víctima.

En conjunto, este marco normativo configura la violencia de género como un **fenómeno estructural**, no como un hecho aislado, lo que justifica una **respuesta pública integral, coordinada y transversal**.

#### 9.2. Tipología de la violencia de género

La Ley 4/2018 de Castilla-La Mancha reconoce siete modalidades de violencia de género. Su conocimiento es imprescindible para la actuación del personal público, ya que no todas las formas de violencia son visibles ni fácilmente reconocibles:

NORMA	OBJETO Y CONTENIDO RELEVANTE
<b>Violencia física</b>	Cualquier acto violento contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño corporal.
<b>Violencia psicológica</b>	Cualquier conducta, verbal o no verbal —amenazas, coacciones, humillaciones, vejaciones, control, acoso, exigencia de sumisión— que produzca sufrimiento, desvalorización, aislamiento o limitación de la libertad de la mujer.
<b>Violencia económica</b>	Privación intencionada y sin justificación legal de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y sus hijas e hijos, durante la convivencia o tras la ruptura.
<b>Violencia sexual</b>	Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido en que medie violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, incluidas la exhibición, la observación y la imposición de relaciones sexuales.
<b>Violencia ambiental</b>	Conducta no accidental que provoque un daño en el entorno de la víctima —incluidos los animales de compañía— con el objeto de causar maltrato psicológico y emocional.
<b>Violencia simbólica</b>	Utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen relaciones de dominación y naturalizan la subordinación de la mujer, con independencia del formato o el ámbito.
<b>Violencia institucional</b>	Acciones u omisiones de autoridades, funcionarias y funcionarios o personal de instituciones públicas que retarden, obstaculicen o impidan el acceso de las mujeres a las políticas públicas y al ejercicio de sus derechos reconocidos. Es especialmente relevante para el personal de la JCCM: la inacción también puede ser violencia institucional.
ERRORES HABITUALES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar que la violencia de género es solo violencia física: las formas psicológica, económica, ambiental y simbólica son igualmente graves y frecuentes.</li> <li>• Pensar que la violencia institucional "no tiene que ver conmigo": cualquier empleada o empleado público puede incurrir en ella por omisión o inacción ante una situación de violencia.</li> </ul>	

### 9.3. Recursos de atención a víctimas de violencia de género

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha dispone de una red integral de recursos especializados para la atención a mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual, garantizando una respuesta coordinada, accesible y continuada.

#### 9.3.1. Recursos propios de Castilla-La Mancha

RECURSO	DESCRIPCIÓN
<b>Red de Centros de la Mujer</b>	Constituyen el recurso principal de atención en la comunidad autónoma. Ofrecen información, asesoramiento jurídico, atención psicológica y apoyo social, con cobertura en todo el territorio de Castilla-La Mancha.

<b>Línea 900 100 114 (CLM)</b>	Servicio gratuito y permanente de atención 24 horas específico de Castilla-La Mancha. Proporciona información, orientación y asesoramiento especializado en situaciones de violencia de género.
<b>Centros de atención urgente</b>	Recursos de acogida inmediata y protección para situaciones de emergencia. Garantizan seguridad y atención multidisciplinar en el primer momento.
<b>Casas de acogida</b>	Dispositivos de estancia temporal con atención integral a mujeres víctimas y sus hijas e hijos. Ofrecen alojamiento seguro mientras se trabaja en la recuperación y autonomía.
<b>Recursos de larga estancia</b>	Dispositivos de segunda fase para mujeres que han superado la fase de emergencia y necesitan acompañamiento para alcanzar la autonomía plena.

### 9.3.2. Atención especializada en violencia sexual (LO 10/2022)

En desarrollo de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, se han implantado centros de atención integral 24 horas a víctimas de violencia sexual en todo el territorio nacional, con el mandato de disponer de al menos un centro por provincia.

RECURSO	DESCRIPCIÓN
<b>Centros de atención integral 24h a víctimas de violencia sexual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atención psicológica, social y jurídica especializada desde el primer momento.</li> <li>Acompañamiento integral continuo a lo largo de todo el proceso.</li> <li>Servicio disponible 24 horas, 365 días al año.</li> <li>En Castilla-La Mancha se están desarrollando recursos específicos, como centros integrados en las Casas de la Igualdad, que prestan atención urgente y especializada a víctimas de violencia sexual.</li> </ul>

### 9.3.3. Recursos estatales complementarios

RECURSO	DESCRIPCIÓN
<b>016</b>	Servicio estatal de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género. Gratuito, confidencial, 24 horas. No aparece en la factura telefónica. Atención en múltiples idiomas.
<b>112</b>	Teléfono de emergencias. Para situaciones de peligro inmediato que requieren intervención policial o sanitaria urgente.
<b>Sistema VioGén</b>	Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Ministerio del Interior y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad). Permite valorar el riesgo y adoptar medidas de protección policial.
<b>ATENPRO</b>	Servicio de teleasistencia especializado para mujeres víctimas de violencia de género, que permite contacto inmediato con los servicios de atención.
<b>Juzgados de Violencia sobre la Mujer</b>	Órganos jurisdiccionales especializados creados por la LO 1/2004, con competencia en el ámbito civil y penal en materia de violencia de género.

#### ✓ RECUERDA

016: información y asesoramiento. 112: emergencia inmediata. 900 100 114: recurso propio de CLM, 24 horas.

Como personal público, si detectas una situación de violencia, tienes la obligación de actuar. La inacción puede constituir violencia institucional.

## 10. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN

La prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo constituye una **obligación legal de las Administraciones Públicas** y un elemento clave para garantizar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación. En este sentido, los protocolos de actuación se configuran como instrumentos esenciales para la **detección, intervención y reparación** de estas conductas.

### 10.1. Definiciones legales

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>Acoso sexual</b>	Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LO 3/2007).
<b>Acoso por razón de sexo</b>	Comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LO 3/2007). No requiere contenido sexual.
<b>Acoso laboral (mobbing)</b>	Conducta reiterada de hostigamiento psicológico en el entorno laboral que deteriora las condiciones de trabajo de la persona afectada. Adquiere dimensión de género cuando se basa en el sexo de la persona o impacta de forma desproporcionada en las mujeres.

### 10.2. Obligaciones de la Administración (art. 48 LO 3/2007)

De acuerdo con la normativa vigente, las Administraciones Públicas deben adoptar una **actuación proactiva y sistemática** frente al acoso, que incluye:

- **Garantizar entornos de trabajo seguros**, promoviendo condiciones que prevengan la aparición de conductas de acoso.
- **Elaborar, implementar y difundir protocolos de actuación** frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- **Establecer procedimientos claros, accesibles y eficaces** para la tramitación de denuncias o reclamaciones.
- **Adoptar medidas preventivas y de sensibilización**, dirigidas a todo el personal.
- **Actuar con diligencia ante cualquier indicio de acoso**, asegurando la protección de la persona afectada.

### 10.3. Contenido mínimo del Protocolo de actuación

Todo protocolo debe configurarse como un instrumento claro, garantista y operativo, incorporando al menos los siguientes elementos:

1. **Declaración de principios:** Compromiso institucional expreso de tolerancia cero frente al acoso y de protección de la dignidad de las personas.

2. **Definiciones y tipología de conductas:** Identificación clara del acoso sexual, acoso por razón de sexo y ejemplos de conductas constitutivas.
3. **Ámbito de aplicación:** Inclusión de todo el personal (laboral y funcionario), así como, en su caso, personal externo vinculado a la organización.
4. **Procedimiento informal:** Vía ágil y confidencial para la resolución temprana de situaciones, a través de figuras de referencia (por ejemplo, Unidad de Igualdad o persona designada).
5. **Procedimiento formal:** Regulación detallada del proceso: presentación de la denuncia, fase de instrucción, adopción de medidas cautelares, resolución y, en su caso, aplicación del régimen disciplinario.
6. **Garantías del procedimiento:** Principios de confidencialidad, protección frente a represalias, imparcialidad, celeridad y respeto a la presunción de inocencia.
7. **Medidas preventivas y de seguimiento:** Acciones de formación, sensibilización, difusión del protocolo y evaluación periódica de su eficacia.

## VI. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

### 11. ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES: UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

El desarrollo efectivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha se articula a través de un **sistema institucional específico**, previsto en la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre**, que combina órganos de impulso político, estructuras técnicas y mecanismos de coordinación.

Este modelo responde al principio de **transversalidad de género**, garantizando que la igualdad no se limite a actuaciones aisladas, sino que se integre de forma sistemática en el conjunto de las políticas públicas.

#### 11.1. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

El **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, creado por la **Ley 22/2002, de 21 de noviembre**, es el **organismo autónomo de referencia** en materia de igualdad en la Comunidad Autónoma. Su función principal es **impulsar, coordinar y evaluar** las políticas públicas de igualdad, actuando como eje vertebrador del sistema.

**Sus funciones principales:** desarrollo y ejecución de la Ley 12/2010; elaboración y seguimiento de los Planes Estratégicos de Igualdad en coordinación con todas las Consejerías; coordinación técnica de las Unidades de Igualdad de Género; evaluación de políticas públicas e impacto; promoción de estudios e investigaciones; e impulso de actuaciones de sensibilización y formación.

El Instituto actúa como órgano tractor del sistema de igualdad, combinando funciones estratégicas, técnicas y de coordinación interinstitucional.

## 11.2. Unidades de Igualdad de Género (UIG)

Las **Unidades de Igualdad de Género**, reguladas por el **Decreto 38/2019, de 7 de mayo**, en desarrollo del **artículo 14 de la Ley 12/2010**, constituyen la **estructura técnica clave para la transversalidad de género dentro de cada Consejería**. Su misión es garantizar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de todas las políticas públicas sectoriales.

### 11.2.1. Naturaleza y función estratégica

Las UIG son **estructuras técnicas especializadas** que actúan como motor interno de cambio organizativo. No sustituyen a las unidades competentes: las acompañan, asesoran y apoyan, garantizando que la igualdad esté presente desde la fase de diagnóstico hasta la evaluación de resultados.

#### 💡 IDEA CLAVE

Cuando una Consejería diseña una norma, una convocatoria o un programa, la UIG interviene para garantizar que la perspectiva de género esté incorporada. No es un control externo: es una herramienta interna de calidad y mejora continua.

### 11.2.2. Funciones principales

ÁMBITO	FUNCIONES
Diagnóstico y conocimiento	Analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Consejería; recopilar y sistematizar datos desagregados por sexo; promover estudios e investigaciones aplicadas.
Formación y capacitación	Impulsar la formación en igualdad y perspectiva de género del personal; difundir los contenidos de la Ley 12/2010 y del marco normativo vigente.
Asesoramiento técnico	Apoyar a las unidades administrativas en la incorporación de la perspectiva de género; elaborar informes de impacto de género sobre normas, planes y programas; diseñar herramientas metodológicas.
Comunicación y sensibilización	Promover el uso de lenguaje inclusivo y no sexista; desarrollar acciones de difusión; incorporar contenidos de igualdad en los canales institucionales.
Impulso, seguimiento y evaluación	Participar en el desarrollo del Plan Estratégico de Igualdad; proponer medidas de mejora; realizar seguimiento y evaluación de las políticas públicas desde la perspectiva de género.

### 11.2.3. Dependencia orgánica y composición

- **Adscritas** a la Secretaría General de cada Consejería.
- **Integradas por** personal técnico con formación especializada en igualdad de género.
- **Dirigidas por una persona responsable con** rango mínimo de jefatura de servicio o equivalente.
- **Coordinadas funcionalmente por el** Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

#### 11.2.4. Las Unidades de Igualdad de Género como palanca de transversalidad

Las Unidades de Igualdad de Género constituyen el **elemento operativo esencial del modelo de gobernanza de la igualdad**, ya que permiten trasladar los principios normativos a la práctica administrativa diaria.

Su valor no reside únicamente en la elaboración de informes, sino en su capacidad para:

- Anticipar desigualdades **en el diseño de políticas públicas**.
- Corregir sesgos de género **antes de que se consoliden**.
- Mejorar la calidad y eficacia de las intervenciones públicas.

En este sentido, actúan como un **mecanismo preventivo y de mejora continua**, clave para garantizar que la igualdad sea un criterio real de decisión y no una declaración formal.

#### 11.2.5. Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha

La **Comisión de Igualdad**, regulada por el Decreto 75/2016, es el órgano de coordinación institucional en materia de igualdad. Está integrada de forma paritaria por representantes de la Administración regional, con participación destacada del Instituto de la Mujer y de la Consejería competente en materia de Hacienda.

Sus funciones principales son emitir el informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales, impulsar la elaboración de presupuestos con enfoque de género, favorecer la coordinación interdepartamental y realizar el seguimiento de las actuaciones públicas en materia de igualdad.

La Comisión desempeña un papel clave en la institucionalización de la igualdad en la política presupuestaria, uno de los ámbitos de mayor impacto estructural.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y NORMATIVA

### 1. Normativa internacional y europea

- Carta de las Naciones Unidas (1945). San Francisco: Organización de las Naciones Unidas.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979). Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
- Conferencia Mundial sobre la Mujer: Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (Beijing) (1995). Nueva York: Naciones Unidas. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing (China), del 4 al 15 de septiembre de 1995.
- Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos (1997). Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. C 340, de 10 de noviembre de 1997.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000). Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. C 364, de 18 de diciembre de 2000.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (2006). Diario Oficial de la Unión Europea, núm. L 204, de 26 de julio de 2006.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015). Nueva York: Organización de las Naciones Unidas. Resolución A/RES/70/1, aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.

### 2. Normativa estatal

- Constitución Española (1978). Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004). Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007). Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) (2015). Boletín Oficial del Estado, núm. 261, de 31 de octubre de 2015.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (2022). Boletín Oficial del Estado, núm. 167, de 13 de julio de 2022.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (2022). Boletín Oficial del Estado, núm. 215, de 7 de septiembre de 2022.

### 3. Normativa autonómica de Castilla-La Mancha

- Ley 22/2002, de 21 de noviembre, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2002). Diario Oficial de Castilla-La Mancha, núm. 137, de 26 de noviembre de 2002.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2010). Diario Oficial de Castilla-La Mancha, núm. 228, de 26 de noviembre de 2010.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha (2018). Diario Oficial de Castilla-La Mancha, núm. 200, de 12 de octubre de 2018.
- Decreto 75/2016, de 27 de diciembre, por el que se regula la Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha (2016). Diario Oficial de Castilla-La Mancha.
- Decreto 38/2019, de 7 de mayo, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2019). Diario Oficial de Castilla-La Mancha, núm. 91, de 9 de mayo de 2019.

#### 4. Obras y referencias académicas

- Beauvoir, S. de (1949). *El segundo sexo*. París: Gallimard. [Edición en español: Madrid: Cátedra, 2005].
- Collins, P. H. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Nueva York: Routledge.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, art. 8, pp. 139-167.
- Mead, M. (1935). *Sex and Temperament in Three Primitive Societies*. Nueva York: William Morrow. [Edición en español: *Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas*. Barcelona: Paidós, 2006].

#### 5. Documentos y recursos institucionales

- Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (II Plan Estratégico, 2021–2026). Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (VioGén). Madrid: Ministerio del Interior. Secretaría de Estado de Seguridad.
- Guía de lenguaje no sexista en la Administración Pública. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. ODS 5: Igualdad de género. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2015. Disponible en: <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals/gender-equality>