



**IV PLAN ESTRATÉGICO DE  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DE LA REGIÓN DE MURCIA**

**2009 / 2011**





**DISEÑO:**

Sigla Comunicación

**IMPRESIÓN:**

Industrias Gráficas LIBECROM, S.A.

**D.L.:**

MU-2231-2009

**IV PLAN ESTRATÉGICO DE  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DE LA REGIÓN DE MURCIA**

Conscientes de la necesidad de convivir en una sociedad más justa e igualitaria, el ejecutivo murciano elaboró hace algo más de dos años la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia.

Dicha ley establece que, en cada legislatura, se apruebe un Plan General que oriente la actividad de la Administración regional en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Y eso es lo que precisamente contiene el presente documento: el Plan Estratégico que nos llevará a trabajar por la igualdad de oportunidades durante los próximos tres años en nuestra Comunidad.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el IV Plan de Igualdad puesto en marcha en la Región de Murcia, es y debe ser una magnífica puesta en escena de la estrategia dual y transversal que tienen que seguir todos y cada uno de los departamentos que conforman el Gobierno Regional para alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Este IV Plan de Igualdad es un documento vivo y abierto a toda la sociedad murciana, que nace con vocación de crecer y convertirse en el referente a seguir en materia de planificación de las políticas de igualdad en la Región de Murcia. Su éxito depende de nuestro compromiso con la igualdad y con un futuro sin discriminaciones de género.

**Joaquín Bascuñana García**

Consejero de Política Social, Mujer e Inmigración

Son muchos los esfuerzos y las acciones que se han puesto en marcha, en los últimos años en nuestra Comunidad, a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Debemos estar orgullosos de los resultados conseguidos, pero también ansiosos por continuar trabajando y construir, cada día, un futuro mejor para todas las mujeres de esta Región. Toda acción contribuirá a mejorar ese horizonte de igualdad; la publicación que tienen ustedes en sus manos es un buen ejemplo de ello.

El IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia, que se desarrolla en el marco de la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, es una herramienta útil y eficaz para hacer real el desarrollo de valores que favorezcan una verdadera equiparación entre los hombres y las mujeres de nuestra Comunidad, en todos los ámbitos, en su vida pública y en su manifestación privada.

Iniciativas como éstas convierten a nuestra Comunidad en una región comprometida con el futuro y con el progreso, implicando por igual a hombres y mujeres; un lugar unido para conseguir una sociedad más justa y equitativa.

Este Plan Estratégico supone además el compromiso del Gobierno Regional para desarrollar las políticas públicas con perspectiva de género. El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia es el organismo que velará por el cumplimiento del Plan, a través de procesos de seguimiento y evaluación.

El IV Plan supone un nuevo reto, que debemos afrontar con optimismo y mucha ilusión, pues cada una de las actuaciones realizadas redundarán en beneficios para toda la sociedad.

**Teresa Moreno Gómez**

Directora del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

# INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	8
1.1 Presentación: un plan de igualdad para la ciudadanía .....	8
1.2 La promoción de la Igualdad de Oportunidades a través de los planes de igualdad .....	9
1.3 Relación del IV Plan con la Ley 7/2007 .....	10
<b>2. UN PLAN ESTRATÉGICO: ESTRUCTURA Y MEDIDAS PARA SU IMPLANTACIÓN</b> .....	14
2.1 Antecedentes: los tres primeros planes .....	14
2.2 Balance de los tres planes: situación de partida de la Igualdad de Oportunidades en la Región de Murcia ante el diseño del IV Plan .....	16
2.3 Planteamiento estratégico: estructura del Plan .....	16
2.4 Principios metodológicos .....	18
2.5 Medidas para la implantación del Plan: los Programas de Acción anuales .....	21
2.6 El Plan Estratégico como marco de referencia para la Administración Local .....	21
<b>3. PROMOCIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD</b> .....	22
3.1. Introducción .....	22
3.2. Procedimiento .....	24
3.3. Desarrollo .....	25
ÁREA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL .....	25
ÁREA DE SALUD Y ATENCIÓN SOCIAL .....	31
ÁREA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL .....	37
ÁREA DE EDUCACIÓN .....	41
ÁREA DE CULTURA Y DEPORTE .....	45
ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS .....	50
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	54

<b>4. PROMOCIÓN ESPECÍFICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b> .....	58
4.1 Introducción .....	58
4.2 Procedimiento .....	59
4.3 Desarrollo.....	60
ÁREA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL .....	60
ÁREA DE SALUD Y ATENCIÓN SOCIAL .....	65
ÁREA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL .....	69
ÁREA DE EDUCACIÓN .....	72
ÁREA DE CULTURA Y DEPORTE .....	73
ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS .....	75
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	77
<b>5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	82
<b>6. GLOSARIO</b> .....	84

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Presentación: un plan de igualdad para la ciudadanía

La *Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia* (aprobada el 4 de abril de 2007 por la Asamblea Regional) establece que en cada legislatura, se apruebe un Plan General que oriente la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La elaboración del presente *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia*, el IV Plan de Igualdad de nuestra Comunidad, responde a la estrategia de planificación de las Políticas de Igualdad de Oportunidades del Gobierno Regional.

Este **IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia** constituye una apuesta audaz por el refuerzo de la estrategia dual, específica y transversal, que ha marcado el rumbo de las políticas de igualdad en los últimos periodos de programación. Además innova ya que pretende potenciar el desarrollo del principio de Transversalidad, de modo que se canalicen más recursos y más esfuerzos hacia la aplicación del enfoque de género a las políticas públicas.

Con el fin de garantizar una intervención más ajustada a las necesidades reales de promoción de la Igualdad de Oportunidades, la planificación se realiza para un periodo de tres años, pero el diseño y la dotación presupuestaria de las actuaciones a realizar se determinarán anualmente a través de los **Programas de Acción**. De este modo, incorporando los aprendizajes que aporte el proceso de seguimiento y evaluación del Plan a lo largo de su período de vigencia, se garantiza el ejercicio de una política próxima a la realidad, viva y eficiente en la utilización de los recursos.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento vivo, que irá creciendo a lo largo del trienio de su programación, incorporándose al marco del Plan los sucesivos Programas de Acción así como los correspondientes informes de evaluación. Esperamos que al término de este periodo, el documento final constituya un referente en materia de planificación de Políticas de Igualdad de Oportunidades.

## 1.2. La promoción de la Igualdad de Oportunidades a través de los planes de igualdad

Tal como lo expresa la propia Ley 7/2007, el cometido de un Plan de Igualdad es *orientar la actividad de los poderes públicos en materia de Igualdad de Oportunidades*. En este sentido, en los Planes de Igualdad se establecen las pautas de la intervención pública orientada a la consecución de los objetivos generales y específicos de la igualdad.

Por otra parte, todo Plan de Igualdad tiene por vocación organizar las acciones que en materia de Igualdad de Oportunidades se pretenden desarrollar en un marco temporal, espacial y político determinado, de modo que, en el diseño y la ejecución de las mismas se impliquen distintas instancias de la administración que lo promueve. Su estructuración clásica en áreas de actuación, objetivos y acciones responde a un modelo de planificación que, en esta materia, se inspira en el antecedente europeo de los Planes de Acción Comunitaria de la Comisión. El Plan es, durante el periodo para el que se ha programado, el documento marco político, estratégico y de gestión de las principales actuaciones encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Pero, además de esta función de marco de referencia y organizativo de la intervención en materia de Igualdad, los Planes de Igualdad vienen cumpliendo también una función didáctica: la de explicar el contenido y los conceptos vinculados al Principio de Igualdad de Oportunidades y a su promoción, que no es otra que la de fundamentar la acción política en materia de Igualdad trasladándosela a la ciudadanía.

En este sentido, los planes de igualdad sirvieron en su día y siguen sirviendo también hoy para dar a conocer a la ciudadanía y, en particular, a las personas, entidades y departamentos encargados de su ejecución, los objetivos y las estrategias que en ellos se plantean en materia de Igualdad de Oportunidades. Para crear debate, para generar opinión, para promover adhesiones y para despertar sensibilidades.

Además, los sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades que se desarrollan en un determinado contexto, también ofrecen una fotografía de la evolución de la situación, de las políticas y de las estrategias de promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en dicho contexto. Desde el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia (1993-1995) hasta el actual IV Plan (2009-2011) se ha producido un salto cualitativo que traduce, no sólo la creciente implicación de la sociedad y del Gobierno Regional en la promoción de la Igualdad, sino la validación del Plan como marco capaz de garantizar la máxima eficacia de los esfuerzos desarrollados en materia de igualdad.

### 1.3. Relación del IV Plan con la Ley 7/2007

La *Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia*, constituye el marco de intervención estructural de la estrategia del Gobierno Regional para la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres, apoyándose en los siguientes *Principios generales* (Art. 3, *Ley 7/2007 Región de Murcia*):

- No discriminación de las mujeres
- Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
- Eliminación de la violencia ejercida contra las mujeres
- Transversalidad (integración de la perspectiva de género)
- Eliminación de discriminaciones directas e indirectas
- Planificación
- Coordinación
- Protección del derecho a la maternidad
- Corresponsabilidad

El texto normativo define todos aquellos conceptos que constituyen el contenido de dichos principios generales o intervienen en los mismos.

A partir de la Ley 7/2007, se vincula el desarrollo de las Políticas de Igualdad en general y de los Planes de Igualdad de Oportunidades en particular, a una serie de estructuras y mecanismos para hacer efectiva la Igualdad, que hace explícitos la Sección segunda de su Título Primero. Éstos son, además del Instituto de la Mujer (Art. 5) creado en el año 2002, el Consejo Asesor Regional de la Mujer (Art. 6) creado en el año 2005, el Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer (Art. 7) creado igualmente en el año 2005, el Observatorio de Igualdad (Art. 8) que se crea al amparo de esta Ley y las Unidades para la igualdad de hombres y mujeres (Art. 9) que operarán en todas las Consejerías y Organismos Autónomos; finalmente, los Informes de impacto de género (Art. 10), que deberán acompañar los proyectos de disposiciones de carácter general así como los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno. Estas estructuras y estos mecanismos suponen una consolidación de las garantías que pueden ofrecerse a través de la planificación de las Políticas de Igualdad de Oportunidades.

A este respecto, la Ley dedica una sección específica, la Sección Tercera del Capítulo I de su Título I, a dicha planificación de la Igualdad en el ámbito de la Administración Regional. El *Artículo 11* de la Ley, que compone íntegramente dicha Sección, está dedicado a los *Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. A continuación se recoge el texto de la ley:

---

### ***Artículo 11.- Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.***

1. El Gobierno Regional aprobará cada legislatura un Plan General que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno facilitará la participación del resto de administraciones públicas de la Región de Murcia y su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación.
2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos y alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.
3. La Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de las secretarías generales de las diferentes consejerías garantizará que las medidas

contempladas en los planes de igualdad que le sean de su competencia se cumplan, y que las leyes, órdenes o programas sectoriales que puedan impulsar se ajusten al Principio de Igualdad de Mujeres y Hombres, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

4. Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia corresponderán al Instituto de la Mujer, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

5. Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los planes generales de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres aprobados por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación.

6. Las administraciones públicas contemplarán en sus presupuestos las cantidades necesarias para la elaboración y ejecución de estos Planes.

---

12

La Ley hace también explícita la ordenación de dicho marco estructural de intervención, determinando cuáles han de ser las *áreas de actuación en Igualdad de Oportunidades* (Título II), las cuales quedan distribuidas en seis capítulos:

- I. Empleo, Formación y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- II. Salud y Atención social
- III. Participación social
- IV. Coeducación
- V. Cultura y Deporte
- VI. Medios de comunicación y Nuevas tecnologías

Por otra parte, por su especial relevancia, la Ley dedica un título específico (Título III) a la *Violencia hacia las mujeres (Violencia de Género)*, estableciendo toda una batería de medidas para la protección integral de las mujeres contra dicha forma de violencia.

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, como órgano encargado de gestionar las actuaciones dirigidas a la consecución de la Igualdad entre los sexos, ha elaborado el presente IV Plan de Igualdad siguiendo los principios y el marco de ordenación de la intervención que establece la Ley, con el fin de garantizar la coherencia y la máxima eficacia de dicha intervención a través de la adaptación del contenido del Plan a lo

establecido en el texto de ley, así como de facilitar su seguimiento y evaluación. En este sentido, el Plan recoge sin agotarlos los objetivos generales establecidos para las distintas áreas de intervención de la Ley, proponiendo objetivos específicos y acciones correspondientes que contribuyan a que se alcancen dichos objetivos. Cada Programa de Acción anual seleccionará aquellos objetivos y actuaciones en los que se haya estimado prioritario intervenir a la luz de los resultados del seguimiento y las evaluaciones realizadas.

## 2. PLAN ESTRATÉGICO: ESTRUCTURA Y MEDIDAS PARA SU IMPLANTACIÓN

### 2.1. Antecedentes: los tres primeros planes

La Región de Murcia inició su andadura en relación con la planificación en materia de Igualdad de Oportunidades en la década de 1990 y ha contado hasta la fecha con tres planes de igualdad:

#### *I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1993-1995) de la Región de Murcia*

El primer Plan regional fue elaborado por la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Asuntos Sociales y se definió como “un esfuerzo por responder de manera concreta e integral a los problemas de las mujeres en la Región”. Sus objetivos se centraron en el cambio cultural, el nivel educativo y el trabajo, proponiendo igualmente acciones en las áreas de salud, investigación, servicios sociales, deportes, asociacionismo y participación. Además de garantizar la Igualdad de Oportunidades, el Plan proponía las acciones positivas como herramienta estratégica para la consecución de la igualdad real.

#### *II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1997-2000)*

El segundo Plan fue elaborado por la Dirección General de Juventud, Mujer y Familia, de la Consejería de Presidencia, tras la celebración en 1995 de la Conferencia Internacional de la Mujer de Beijing y la aprobación del IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1996-2000), por lo que se enmarcó plenamente en los principios promulgados por la primera y recogidos por el segundo. En este sentido, planteaba como prioritaria la promoción de la presencia efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, proponiendo medidas para crear un marco que posibilitara una mayor incorporación de éstas a la política, la economía, la cultura y la vida social.

El Plan también planteaba la Igualdad de Oportunidades como base para un desarrollo democrático y económico pleno de la sociedad, marcando pautas para promover una mayor concienciación social. En este sentido, establecía seis áreas de actuación: educación; relación laboral, formación y empleo; sociocultural y participación; salud; servicios sociales; y legislación, para dar impulso a la Igualdad formal. Contemplaba además un mecanismo de evaluación del Plan.

### *III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2004/2005)*

El tercer Plan lo elabora el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, creado en diciembre de 2002, en el contexto de la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2006) y a partir de los resultados de la evaluación del Plan anterior. El III Plan traduce la importancia de promover la Igualdad de Oportunidades como fundamento del desarrollo de la sociedad en su conjunto, es decir tanto de las mujeres como de los hombres. Desde el punto de vista estratégico, el Plan incorpora, además de las acciones positivas ya contempladas en los planes anteriores, el principio de Transversalidad para la promoción del principio de igualdad en todas las políticas regionales. El Plan se estructura en siete áreas: economía y empleo; conciliación de la vida laboral y familiar; calidad de vida y bienestar social; cooperación y participación; cultura y educación; urbanismo y medio ambiente; y violencia de género, incorporando el II Plan de Acciones contra la Violencia de Género. Finalmente, prevé un mecanismo de evaluación y seguimiento. Cabe destacar que el Plan implica a todas las Consejerías del Gobierno de la Región.

## 2.2. Balance de los tres planes: situación de partida de la Igualdad de Oportunidades en la Región de Murcia ante el diseño del IV Plan

Desde principios de la década de 1990, los indicadores cuantitativos y cualitativos acerca de la situación de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Región de Murcia han progresado significativamente y la intervención en esta materia ha permitido que se reduzca la brecha entre la igualdad formal y la igualdad real, de acuerdo con los esfuerzos canalizados a través de los Planes de Igualdad anteriormente descritos. Dichos esfuerzos han dado sus principales frutos en acciones sobre todo de sensibilización y también de difusión, información y formación; en medida algo menor en intervenciones directas contra situaciones de desigualdad discriminatoria; y, de forma más limitada, en materia de participación social, cooperación y promoción de estructuras administrativas y de recursos legislativos para la Igualdad. En este último sentido, la Ley 7/2007 marca un punto de inflexión en las Políticas de Igualdad, al obligar a la defensa de los principios y al cumplimiento de los preceptos legales en ella contenidos y que ya se han comentado previamente. Conscientes del camino andado, las legisladoras y los legisladores de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia también reconocen que todavía queda mucho por hacer para alcanzar una igualdad plena entre mujeres y hombres.

16

Por ello, los principales retos que se plantea la Ley son:

- La lucha contra la violencia de género
- La promoción de la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito tanto público como privado;
- El fomento de la corresponsabilidad de los varones en el ámbito doméstico;
- La lucha contra las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

El IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres propone líneas directrices y orientaciones estratégicas para hacer frente a estos retos prioritarios y a otros avances todavía necesarios en materia de igualdad en nuestra Comunidad Autónoma.

## 2.3. Planteamiento estratégico: estructura del Plan

La principal novedad que introduce el presente IV Plan con respecto a los anteriores es que anualmente, se diseñará y desarrollará un Programa de Acción según las pautas

marcadas por el Plan y conducente al cumplimiento de aquellos de sus objetivos que se estimen prioritarios para la anualidad en curso según los principios de coherencia, eficacia y eficiencia. La estrategia básica que orienta el diseño de los contenidos del Plan es una estrategia de intervención dual, que combina **la promoción transversal y la promoción específica de la igualdad**. Se establecen dos bloques de políticas, objetivos y actuaciones, cuya aplicación compete, además, a dos tipos diferenciados de organismos o departamentos de la Administración:

**1. Promoción transversal de la igualdad:** aquella que corresponde a todos los organismos y entidades de la Región de Murcia excepto el Instituto de la Mujer. Típicamente, comprende actuaciones que suponen la incorporación del enfoque de género a las políticas y programas de cualquier nivel que se llevan a cabo desde cada una de las diferentes instancias de la Administración Regional, además de la creación de las condiciones de sensibilización, concienciación, formación y dotación de estructuras y recursos necesarios para poder incorporar dicho enfoque.

**2. Promoción específica de la igualdad:** aquella que asume el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia (IMRM). Se refiere fundamentalmente a actuaciones encaminadas a seguir corrigiendo las desigualdades discriminatorias de género existentes, principal aunque no exclusivamente con y desde las mujeres y con los recursos humanos y materiales propios del IMRM para este fin.

### ESTRATEGIA DUAL DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

	PROMOCIÓN TRANSVERSAL	PROMOCIÓN ESPECÍFICA
Se centra en	Políticas y programas, ya existentes o en curso de planificación, de todo tipo, excepto los específicos de igualdad.	Problemas o realidades específicas derivadas de una situación de desigualdad discriminatoria
Implica a	Organismos, entidades y/o departamentos de todo tipo implicados en el proceso político general.	Organismos, entidades y/o departamentos encargados del desarrollo de políticas específicas para abordar el problema o la realidad en cuestión a través de los mecanismos específicos existentes para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades.
Supone	Incorporar la perspectiva de género en el diseño, la planificación y la ejecución de dichas políticas y programas a todos los niveles y al proceso político en su conjunto	Desarrollar políticas y actuaciones específicas para la situación de desigualdad discriminatoria que se aborda, sin que se abarque el proceso político en su conjunto.
Produce transformaciones	A largo plazo	A corto y medio plazo

Los objetivos generales y específicos que se proponen se estructuran en **siete áreas**, correspondientes a las que establece en la Ley 7/2007 Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección Contra la Violencia de Género de la Región de Murcia. Son áreas temáticas en las cuales trabajar, por un lado, desde las estructuras responsables de la promoción específica de la igualdad y, por otro, desde el resto de órganos de la Administración, la promoción transversal de la misma.

Las áreas de intervención se recogen en el cuadro siguiente:

Área	Correspondencia Ley
Empleo, Formación y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal	Título II - Capítulo I
Salud y Atención social	Título II - Capítulo II
Participación Social	Título II - Capítulo III
Educación	Título II - Capítulo IV
Cultura y Deporte	Título II - Capítulo V
Medios de Comunicación y Nuevas tecnologías	Título II - Capítulo VI
Violencia de Género	Título III

## 2.4. Principios metodológicos

La estructura del Plan, que integra la estrategia dual de promoción de la igualdad y las áreas de intervención, se completa con dos ejes o **principios metodológicos: Transversalidad (Mainstreaming de género) y Empoderamiento**. Estos principios se plantean como marco metodológico común a todos los actores implicados, tanto en la promoción transversal como en la promoción específica de la igualdad.

### *Principio metodológico 1: Transversalidad (Mainstreaming de género)*

El principio de Transversalidad (Mainstreaming) se plantea por primera vez en la III Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas (Nairobi, 1985), como respuesta a las reivindicaciones de las mujeres, ante la persistencia de las desigualdades y la necesidad expresada por éstas de aplicar mecanismos que contribuyan a reducir la brecha entre igualdad formal e igualdad real. El Tercer Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995) menciona el principio de *Mainstreaming de género*. Su validación como estrategia se produce en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995), que la recoge en su Declaración, punto 19: *“Es esencial diseñar, aplicar y hacer el seguimiento de políticas y programas eficaces, eficientes y que se refuercen*

entre sí desde una perspectiva de género, incluyendo las políticas y programas de desarrollo, y a todos los niveles, para favorecer el Empoderamiento y el avance de las mujeres, con su plena participación". En la Plataforma para la Acción de Beijing, programa cuyo propósito es "acelerar las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de las mujeres", se plantea *Integrar la perspectiva de género en las legislaciones, en las políticas, programas y proyectos públicos*, previéndose las medidas que han de adoptar los gobiernos y los mecanismos nacionales para alcanzarlo.

El Cuarto Programa de Acción Comunitario (1996-2000) incorpora la estrategia de la Transversalidad como su fin fundamental: promover la integración de la dimensión de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea. A partir del Tratado de Ámsterdam (1997) y en particular en la *Estrategia Marco Comunitaria* (2001-2005) y en la actualmente vigente *Hoja de Ruta para la Igualdad* (2006-2010) se sanciona el Mainstreaming como objetivo de toda la planificación estratégica, en ocasiones hasta el punto de relegar las intervenciones específicas, particularmente en relación con la dotación de recursos para su aplicación.

Fundamentándose en los principios y declaraciones anteriores, este *IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia* surge como una herramienta metodológica que garantizará la incorporación del principio de igualdad en todas las intervenciones que desde cualquier ámbito o departamento de la Administración se lleve a cabo. No basta nombrarla y tener el propósito de aplicarla, se trata de poner en práctica y desarrollar los requisitos y condiciones para que se dé.

Estos requisitos y condiciones son:

- Voluntad y compromiso político
- Recursos económicos y personales suficientes
- Refuerzo de las políticas específicas
- Técnicas y herramientas adecuadas
- Participación de las mujeres en la toma de decisiones
- Cambios en los procedimientos

Tener conocimiento y conciencia de estas condiciones y aplicarlas para cada una de las propuestas, objetivos, acciones... será la forma efectiva de llevar a la práctica este procedimiento metodológico, así como garantía del desarrollo pleno de los objetivos y acciones planteadas en el Plan.

### **Principio metodológico 2: Empoderamiento**

Cada vez más, las propuestas de mejora de las condiciones de vida de las mujeres y la consecución de la igualdad real incorporan como estrategia clave el **Empoderamiento**. Ya en 1995, la Declaración de Beijing de la Conferencia Internacional de la Mujer recoge en su Art. 13 la idea de que: “El Empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz”. El Empoderamiento traduce la idea de que las personas que se encuentran sometidas a diversas formas de opresión, como lo es cualquier situación de desigualdad discriminatoria, necesitan adquirir poder para hacer frente a dicha situación. Es necesario que estas personas puedan interiorizar estos poderes para que formen parte de su propia subjetividad y les permitan modificar su posición social, económica y cultural con el fin de superar la situación de discriminación. El Empoderamiento de las mujeres es el proceso a través del cual cada mujer toma conciencia, a nivel individual, colectivo y social, de su situación y condición de género y de las causas y consecuencias de su falta de autonomía, y transforma dicha situación para gozar de una mayor autonomía en lo personal, lo económico, lo cultural, lo social, lo político, etc., creando las condiciones para participar en mayor medida en los procesos de toma de decisiones y en el ejercicio de la influencia y del poder. El Empoderamiento como principio metodológico se plantea que todos los objetivos, acciones y técnicas desarrollen los poderes vitales para que quienes por su situación y posición no han tenido las mismas oportunidades y los mismos recursos de vida puedan facultarse, habilitarse y reconocerse. Así, desde cada acción se promoverá el poderío y la autonomía de las mujeres partiendo de su realidad concreta y proponiendo aquellos recursos, saberes, derechos, habilidades, conocimientos, capacidades... que requieran para cambiar de posición y situación y lograr así mejores condiciones y mayores oportunidades para la vida.

El Empoderamiento de las mujeres se propone en este Plan como estrategia transversal, aplicable al conjunto de actores de las políticas tanto regionales como municipales, como vía para generar una mayor participación femenina en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles y una mayor presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones. Dado que el Empoderamiento se da a nivel individual, colectivo y social como eje metodológico desde el cual se actúa, dependerá del desarrollo de los poderes vitales a nivel personal, colectivo y social.

## 2.5. Medidas para la implantación del Plan: los Programas de Acción anuales

En los sucesivos Programas anuales se seleccionarán, dentro de cada área, aquellos objetivos generales y específicos en el marco de los cuales se decida ejecutar **actuaciones**.

Se trata de materializar en acciones concretas, específicas y temporales, los objetivos del Plan. Estos Programas de Acción anuales no sólo permitirán hacer los ajustes necesarios en la planificación a partir de la evaluación continua sino también adecuar en cada momento los objetivos a la realidad compleja y cambiante en la que vivimos.

## 2.6. El Plan Estratégico como marco de referencia para la Administración Local

La estructura metodológica de este IV Plan *Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia*, nace también con la intención de constituir el marco de referencia para el desarrollo de las políticas de igualdad en la Administración Local.

Se establece, de este modo, una estrategia que, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 7/2007 respecto a la coherencia y complementariedad de las políticas municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres con la planificación regional, deben tener en cuenta las entidades locales en el diseño y la elaboración de los planes municipales de igualdad. Este marco de referencia se concreta en la estrategia dual de promoción de la igualdad (específica y transversal), los principios metodológicos (Mainstreaming y Empoderamiento) y las áreas de intervención.

# 3. PROMOCIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD

## 3.1 Introducción

### A. La estrategia de transversalidad

La transversalidad, palabra castellana que traduce el concepto original en inglés de *mainstreaming*, se incorpora a las políticas de igualdad de género como una herramienta estratégica complementaria de las acciones positivas, para la promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

22

Esta estrategia de transversalidad se propone desde el marco político internacional y europeo como mecanismo o instrumento de intervención para alcanzar los objetivos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, la Ley 7/2007, en su Artículo 3. *Principios generales*, punto 3., define la transversalidad como un "*principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas*". Con gran preocupación didáctica, el propio texto de la ley añade lo que, a efectos de la misma, se entiende por "integración de la perspectiva de género", a saber, "*el análisis de la discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal u horizontal en todos los niveles, fases y contenidos de las políticas generales*".

Por consiguiente, la transversalidad supone analizar las situaciones de discriminación con el objetivo de eliminarlas, así como determinar la situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en distintos contextos con el fin de promoverla en y a través de las políticas generales.

En este contexto, la transversalidad permite no limitar la acción estratégica para la promoción del principio de igualdad de oportunidades a las medidas específicas, sino hacer que en dicha estrategia confluyan y que a ella contribuyan de forma sistemática, en un proceso de doble dirección, el conjunto de actuaciones y contenidos de las políticas generales.

### ***B. Incorporación del enfoque de género a las políticas generales de la Región de Murcia***

El presente IV Plan traduce el interés del Gobierno de la Región de Murcia de dar particular relevancia a la promoción transversal de la igualdad, incorporando el enfoque de género en las políticas generales.

Esto requiere analizar y revisar los contenidos y propuestas de las políticas de carácter general o sectorial desde la perspectiva de igualdad de género, realizando un diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier política, ley, programa o intervención, desde un determinado ámbito o nivel, tendrá sobre las vidas de las mujeres y de los hombres y planificando intervenciones que eviten perpetuar o reproducir las situaciones de desigualdad existentes.

Para aplicar la transversalidad a las políticas generales será necesario tener en cuenta la situación y la posición social de partida en la que se encuentran las mujeres y los hombres de la Región de Murcia y analizar sus necesidades prácticas y las obligaciones en el contexto de su vida cotidiana, con el fin de eliminar aquellas barreras que pudieran dificultar el acceso a determinados derechos u oportunidades, o el disfrute de éstos.

## 3.2 Procedimiento

Para llevar a cabo el IV Plan y alcanzar los objetivos que en él se plantean es necesaria la implicación y el compromiso de todas las partes. Por ello, en cada una de las áreas de intervención del Plan se explicitan los organismos implicados, así como los objetivos generales y específicos.

Así, las diferentes Consejerías, a través de sus Secretarías Generales y de las Unidades de Igualdad creadas a estos efectos, diseñarán, ejecutarán y evaluarán las actuaciones y actividades comprendidas en el Programa de Acción Anual conducentes al cumplimiento de los objetivos transversales planteados. Para ello, contarán con el asesoramiento del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia y con la información facilitada por el Observatorio de Igualdad y la procedente de los informes de evaluación anuales de los Programas de Acción.

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretarías Generales de cada Consejería Unidades de Igualdad correspondientes
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer (cuando proceda)
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

Para hacer partícipe y comprometer en el desarrollo del Plan a la ciudadanía, el seguimiento del Plan se realizará a través del Consejo Asesor Regional de la Mujer, que velará por la adecuada ejecución del Plan y de sus Programas de Acción anuales. Además, dicho Consejo podrá proponer las mejoras que se consideren oportunas para el desarrollo del mismo. El IMRM coordinará este proceso para garantizar su adecuado funcionamiento.

## 3.3 Desarrollo

### Área de empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

#### Diagnóstico

El desarrollo de la igualdad de género en el ámbito del empleo es una tarea fundamental, tanto para lograr un mejor y mayor desarrollo de la sociedad en su conjunto como para el avance de la mujer en otras áreas de la vida social. En efecto, por un lado, los países y regiones que no utilizan de forma óptima e igualitaria el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos humanos menos eficiente, reducen su potencial de crecimiento y ponen en grave riesgo su capacidad competitiva futura. Por otro lado, el empleo es un elemento fundamental en la dotación de las personas de aquellos recursos tanto económicos como personales, que les permiten un afianzamiento de su autonomía y capacidades de autorrealización social y personal. Las desigualdades de género en esta materia reducen así las capacidades de autonomía y realización de las mujeres, y lastran las oportunidades que pueden alcanzar las mujeres en otros ámbitos de la vida social.

En el ámbito laboral (tan significativo por los motivos anteriormente considerados) se ha producido un importante avance de la igualdad de género en la Región de Murcia, definido por los siguientes datos:

■ La tasa de actividad femenina ha pasado del 38,7% en 2001 al 47,9% en 2007; la tasa empleo, en igual periodo, del 32,1% al 43,1%, y la tasa de paro del 17,2% al 10,0% (*Encuesta de Población Activa, Metodología 2005*). A pesar de este positivo avance, persiste en gran medida la brecha de género existente en el mercado de trabajo, dado que los hombres, dentro del progreso general del empleo, también han mejorado su posición en estos mismos indicadores.

■ Si pasamos del análisis general de la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, a un análisis más específico de dicha participación, tanto desde una perspectiva horizontal (sectores productivos) como vertical (categorías ocupacionales), podemos observar cambios similares a los señalados anteriormente: avance relativo de la igualdad de género, pero no de la entidad suficiente como para modificar sustancialmente las diferencias existentes previamente entre mujeres y hombres. De esta forma, pese a los positivos cambios experimentados en los últimos años, el empleo femenino se continúa concentrando, aunque a un nivel relativamente menor que en otros tiempos, en determinados sectores productivos (especialmente en actividades

de los hogares y otros servicios; administración pública, educación, sanidad y servicios sociales; hostelería y comercio) y categorías ocupacionales (trabajadoras/es de los servicios de restauración, personales y vendedoras/es de comercio; empleadas/os de tipo administrativo, así como trabajadoras/es no cualificadas/os en general).

■ Las desigualdades de género en el grado y forma de participación laboral existente inciden, a su vez, en las retribuciones recibidas, dando lugar a una brecha salarial. En relación con este último punto en la Región de Murcia, a igual situación y tipo de contrato, el salario de las mujeres es de media un 26,63% menor que el de los hombres (*Encuesta de Estructura Salarial 2002*, último año disponible).

Todos estos datos ponen de manifiesto que en la Región de Murcia el avance de la igualdad de género en el ámbito del empleo, no ha sido de la entidad suficiente como para modificar sustancialmente las diferencias existentes previamente entre mujeres y hombres. De cara al futuro, es necesario seguir avanzando de forma más decidida en esta dirección, impulsando en mayor medida el avance de la igualdad de género en el mundo laboral, dentro de una tendencia esencial de mejora de los indicadores de empleo (a nivel general, horizontal y vertical) para *todas y todos*.

26

■ La mejora de la igualdad de género en el ámbito laboral (tan importante para, como señalábamos antes, impulsar ésta en el resto de ámbitos de la vida social), necesita para su progreso decidido de un avance sustancial en la conciliación de la vida laboral y familiar para todas y todos, dentro de una distribución general más igualitaria de los distintos roles y usos del tiempo, tanto familiares como públicos.

Efectivamente, el que tradicionalmente se haya atribuido a las mujeres la exclusiva responsabilidad en lo que respecta al cuidado y atención a la familia deriva en la menor presencia de ésta en todos los espacios públicos, entre ellos evidentemente el mundo laboral. Así, la incidencia de la temporalidad y del trabajo a tiempo parcial es mayor en las mujeres. Además, ellas tienen menos disponibilidad de tiempo para participar en cursos y programas formativos, y encuentran más dificultades para promocionar dentro del trabajo.

El ámbito de una conciliación igualitaria de la vida familiar y laboral es un campo básico donde se debe actuar de forma decidida, profundizando en el ritmo con el que se están produciendo unos cambios, especialmente entre las parejas más jóvenes, positivos pero muy pausados en su avance actual. La desigualdad de género en la distribución de los roles familiares y profesionales es aún muy patente en la Región de Murcia (al igual que para el conjunto de España), tal como indican las cifras de uso del tiempo:

■ Las mujeres murcianas dedican una media de 4,38 horas diarias a las tareas del hogar y familiares, frente a 1,53 horas de los hombres murcianos (*Encuesta de Empleo del Tiempo 2003*, último año disponible).

### Objetivo general

**1.Promover las condiciones para una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, las condiciones laborales, la formación, promoción, retribución y extinción del contrato.**

### Objetivos específicos

- 1.1 Incorporar el enfoque de género en las políticas de empleo.
- 1.2 Impulsar la igualdad de acceso al proceso de inserción laboral.
- 1.3 Impulsar una cuota más alta de participación de las mujeres en el mercado laboral.
- 1.4 Fomentar el autoempleo y el emprendizaje de las mujeres.
- 1.5 Promover planes de igualdad en las empresas y en las administraciones de la Región de Murcia.
- 1.6 Impulsar en la negociación colectiva la aplicación del principio de igualdad en todos los convenios colectivos.
- 1.7 Promover la formación en igualdad a través de los planes y programas de formación del personal de las administraciones regional y local.
- 1.8 Implicar a los agentes económicos y sociales en la superación de las causas y los efectos de la discriminación de género en el ámbito laboral.

### Actuaciones

- Promover medidas contra la precariedad de los sectores productivos, actividades y ocupaciones con alto grado de feminización.
- Desarrollo de la perspectiva de género como una de las líneas básicas de análisis del Observatorio Ocupacional del Servicio de Empleo y Formación.
- Fomento de medidas que garanticen procesos de inserción y promoción laboral basados en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Desarrollo de foros profesionales para el debate e intercambio de buenas prácticas en materia de empleo e igualdad de género.
- Programas de ayuda y promoción de la contratación estable de mujeres.
- Campañas de sensibilización y fomento de una cultura empresarial en materia de igualdad de género.
- Cursos de formación para el autoempleo y el emprendizaje de las mujeres.
- Programas específicos de ayudas económicas, promoción de líneas de crédito preferente.
- Servicios de asesoramiento y apoyo profesional para la creación de empresas por mujeres.
- Programas para la promoción de iniciativas empresariales de mujeres en el ámbito del turismo rural.
- Elaboración de materiales y guías para el desarrollo de planes de igualdad en las empresas.
- Programas de formación específica de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidos a directivos y personal de recursos humanos.
- Desarrollar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres como principio básico de la negociación colectiva.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista en los convenios colectivos.
- Inclusión de contenidos relativos a la igualdad de género en los programas de los cursos de formación del personal de las administraciones regional y local.
- Desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadoras /es.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Educación, Formación y Empleo Unidad de Igualdad de la Consejería de Educación, Formación y Empleo Dirección General de Trabajo Servicio Regional de Empleo y Formación Instituto de Seguridad y Salud Laboral Secretaría General de la Consejería de Cultura y Turismo Unidad de Igualdad de la Consejería de Cultura y Turismo Secretaría General de la Consejería de Agricultura y Agua Unidad de Igualdad de la Consejería de Agricultura y Agua
--------------------------------	---

---

Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
-------------	-------------------------------------

---

Coordinación y asesoramiento	IMRM
------------------------------	------

---

### Objetivo general

**2. Garantizar mecanismos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral desde las administraciones públicas y desde las empresas y entidades privadas.**

### Objetivos específicos

- 2.1 Fomentar la inclusión de medidas de conciliación para trabajadoras y trabajadores, como aspectos básicos de los convenios colectivos, políticas y planes de empleo.
- 2.2 Promover formas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación y faciliten la corresponsabilidad.
- 2.3 Sensibilizar a la ciudadanía sobre la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 2.4 Impulsar la creación de servicios y recursos, en y desde las actuaciones de las Administraciones Públicas, que favorezcan la conciliación a trabajadoras y trabajadores.
- 2.5 Incentivar a las empresas a que promuevan y faciliten la conciliación a sus trabajadoras y trabajadores.
- 2.6 Velar por la aplicación de la ley para que en las empresas y organizaciones privadas se desarrollen actuaciones que aseguren la conciliación corresponsable.

30

### Actuaciones

- Difusión de las buenas prácticas y cambios organizativos que faciliten la conciliación corresponsable.
- Campañas orientadas a la concienciación ciudadana sobre la importancia de lograr una conciliación familiar y profesional articulada desde la corresponsabilidad.
- Desarrollo y ampliación de la red pública de servicios de atención y cuidado de menores y personas dependientes.
- Programa de ayudas y subvenciones para la creación de servicios que permitan la conciliación a trabajadores y trabajadoras.
- Fomento del uso de permisos de paternidad, reducciones de jornada y excedencias.
- Creación de subvenciones y ayudas para las iniciativas de igualdad en las empresas.
- Bonificaciones para empresas que creen servicios de conciliación.

## Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación    Secretaría General de la Consejería de Educación, Formación y Empleo  
Unidad de Igualdad de la Consejería de Educación, Formación y Empleo  
Dirección General de Trabajo  
Servicio Regional de Empleo y Formación  
Instituto de Seguridad y Salud Laboral  
Secretaría General de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración  
Unidad de Igualdad de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración  
Dirección General de Familia y Menor  
Instituto Murciano de Acción Social

---

Seguimiento                    Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

Coordinación y asesoramiento    IMRM

---

## ÁREA DE SALUD Y ATENCIÓN SOCIAL

### Diagnóstico

Las diferencias en la salud en función del género han sido analizadas en numerosos estudios, y la mayoría coinciden en señalar que las mujeres alcanzan peores resultados de salud, tanto física como mental, que los hombres. Estos resultados pueden deberse a diferencias biológicas o a factores de riesgo diferenciales, que deberían prevenirse o abordarse de forma diferente entre mujeres y hombres.

Partiendo de estas consideraciones generales, la salud de la población murciana desde la perspectiva de género se podría definir a partir de los siguientes factores y datos:

- Las mujeres tienen una esperanza de vida superior a los hombres, lo cual da lugar a una mayor presencia de mujeres entre los grupos de población de más edad; así, por ejemplo, las mujeres suponen el 67,22% del total de la población murciana de edad igual o superior a los 85 años.

- La evidencia empírica sobre morbilidad percibida pone de manifiesto que existen importantes diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la prevalencia de determinadas patologías. Así, se ha acuñado el concepto de *morbilidad femenina diferencial* para referirse al conjunto de enfermedades, motivos de consulta o factores de riesgo que merecen una atención específica hacia las mujeres.
- Los hombres registran un nivel de conductas poco saludables superior al de las mujeres, especialmente en relación con el consumo de sustancias adictivas (tabaco, alcohol y drogas). Estas diferencias están muy relacionadas con el hecho de que los hombres asumen en gran medida unas prácticas de riesgo fuertemente asociadas a un modelo “tradicional” de masculinidad.
- En el ámbito de las profesiones sanitarias, existe una distribución muy desigual en función del género. En los principales tipos de profesiones sanitarias, el porcentaje de mujeres oscila desde un mínimo del 38,6% del total de colegiados/as en medicina, hasta un máximo del 59,53% del total de diplomadas/os en enfermería.

32

La atención social y la lucha contra la pobreza y la exclusión social son áreas de actuación donde se requiere considerar prioritariamente la perspectiva de género. Diversos estudios sociales realizados sobre el tema muestran que se está produciendo un fenómeno de feminización de la pobreza, y ello se manifiesta en un incremento de la participación relativa de la mujer dentro del colectivo de personas en riesgo de exclusión social, en tanto resultado de la desigualdad de género existente en distintos ámbitos de la realidad social.

En relación con todos estos aspectos, la situación de la Región de Murcia viene definida por los siguientes factores y datos:

- La relación con el empleo es el factor esencial que más incide en el mayor o menor grado de pobreza relativa y exclusión social que sufren las personas. Dada la desigualdad de género existente en el marco laboral (tanto a nivel nacional como regional) con la consiguiente mayor precariedad laboral que tienen las mujeres en relación con los hombres, tal como indican los datos sobre empleo analizados anteriormente, las mujeres también registrarán por este motivo (entre otros) una mayor participación y presencia relativa que los hombres entre el colectivo de personas afectadas por la pobreza y la exclusión social. Junto a los indicadores anteriormente analizados, un dato que viene a reafirmar aún más la feminización de la pobreza y la exclusión social, es que (según datos

de la Agencia Tributaria referidos a 2005) si el importe medio de las prestaciones por desempleo se sitúa en 100 para el conjunto de personas desempleadas en la Región de Murcia, este índice es de 91,1 para el caso de las mujeres frente a un 108,9 para el caso de los hombres.

■ La pobreza y exclusión social son también aspectos que tienen mayor incidencia en los grupos de edad avanzada. La fuerte participación de las mujeres en estos grupos contribuye a la feminización de la pobreza. Además, las mujeres son mayoritariamente las perceptoras de las pensiones de viudedad, debido a su mayor esperanza de vida y su menor nivel de participación en el trabajo remunerado. Si las pensiones suponen una reducción de las retribuciones percibidas (dado que sólo representan una parte del salario total), las pensiones de viudedad sólo suponen un 45% del importe percibido cuando se originó la pensión. De esta forma en la Región de Murcia para el año 2005, según datos de la Agencia Tributaria, si el importe medio de las pensiones para el conjunto de personas jubiladas se sitúa en 100, este índice es de 81,03 para las mujeres frente a un 119,04 para los hombres.

■ En el estudio de la pobreza y la exclusión social, el hogar es la unidad de análisis fundamental, dado que las personas se combinan en hogares y familias, constituyendo éstas las verdaderas unidades de organización de la economía doméstica. Por otro lado, no todos los hogares afrontan con iguales probabilidades los riesgos de pobreza y exclusión social, siendo los más vulnerables los hogares monoparentales con hijos dependientes a cargo. Las mujeres tienen una presencia mayor que los hombres en este tipo de hogares, y ello también contribuye a la feminización de la pobreza. Concretamente en la Región de Murcia, según datos del Censo 2001, el 80,86% de los hogares monoparentales está formado por una mujer con sus hijos/as.

### *Objetivo general*

#### **1. Incorporar el enfoque de género a las políticas de salud.**

### *Objetivos específicos*

- 1.1 Promover la mejora de las condiciones de salud de las mujeres.
- 1.2 Promover la investigación sobre la influencia del género en la salud.
- 1.3 Fomentar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades de alta prevalencia en las mujeres.
- 1.4 Promoción y fomento de la equidad y accesibilidad a los servicios sanitarios orientado a mujeres en situación de exclusión social o marginación.

### Actuaciones

- Establecimiento de la perspectiva de género como línea básica para la evaluación de las necesidades y la planificación sanitaria.
- Recogida por parte de los sistemas sanitarios de información desagregada por sexo y edad, analizando dichos datos en relación a los condicionantes de género.
- Fomento del análisis sobre factores, causas, diagnóstico y tratamiento de patologías con incidencia significativa en mujeres.
- Establecimiento de mecanismos por los cuales las mujeres reciban respuesta a sus enfermedades y problemas sanitarios en los Centros de Salud desde el punto de vista biopsicosocial.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Sanidad y Consumo Unidad de Igualdad de la Consejería de Sanidad y Consumo Dirección General de Salud Pública Dirección General de Planificación, Ordenación Sanitaria y Farmacéutica e Investigación Servicio Murciano de Salud
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

### Objetivo general

**2. Garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres en materia de salud.**

### Objetivos específicos

- 2.1 Informar y formar a las mujeres en salud, sobre aspectos sanitarios y enfermedades específicas de éstas.
- 2.2 Informar y formar al personal sanitario en materia de género y para la atención y el trato específico de la población femenina.
- 2.3 Promover el Empoderamiento de las mujeres en los procesos y servicios de salud.
- 2.4 Considerar la violencia de género como uno de los principales problemas de salud que afectan a las mujeres.

### Actuaciones

- Programa de información y prevención primaria del cáncer en mujeres, así como de las enfermedades más frecuentes en esta población.
- Desarrollo de planes de acción integral dirigidos a mujeres diagnosticadas de cáncer de mama.
- Crear unidades específicas de atención a víctimas de violencia de género en los centros y unidades hospitalarias.
- Realización de acciones formativas para el desarrollo de una vida saludable, especialmente en acciones de formación continua, desde la perspectiva de género.
- Programas para la formación y sensibilización del personal del ámbito de la salud, con el fin de integrar el enfoque de género en sus actuaciones profesionales.
- Desarrollar redes profesionales de intercambio de buenas prácticas, en relación con procesos de salud-enfermedad con incidencia especial en mujeres.
- Elaboración de guías y protocolos de actuación en los servicios de salud, para procesos de salud-enfermedad de prevalencia especialmente significativa en mujeres.
- Fomento y desarrollo de una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del ámbito sanitario.
- Realización de programas de formación continua sobre violencia de género para profesionales de la salud de atención primaria y especializada.
- La formación de las/os profesionales sociosanitarios/as en violencia de género.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Sanidad y Consumo Unidad de Igualdad de la Consejería de Sanidad y Consumo Dirección General de Salud Pública Dirección General de Planificación, Ordenación Sanitaria y Farmacéutica e Investigación Servicio Murciano de Salud
--------------------------------	---

---

Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
-------------	-------------------------------------

---

Coordinación y asesoramiento	IMRM
------------------------------	------

---

### *Objetivo general*

#### **3. Incorporar el enfoque de género a las políticas sociales.**

### *Objetivos específicos*

- 3.1 Promover la integración social de las mujeres en riesgo de exclusión social.
- 3.2 Impulsar programas para atender las necesidades específicas de las mujeres en riesgo de exclusión social.
- 3.3 Formar al personal del ámbito social en género e Igualdad de Oportunidades.

### *Actuaciones*

- Análisis de los procesos de exclusión social desde la perspectiva de género y los procesos que conducen a la creciente feminización de la pobreza, estableciendo indicadores sociales en dicha materia.
- Consideración de la perspectiva de género como un elemento esencial a la hora de configurar y evaluar el Plan Regional y el Mapa de Servicios Sociales.
- Consideración de los hogares monoparentales encabezados por mujeres como objetivo prioritario de atención y prelación en la concesión de servicios y ayudas sociales.
- Fomento de la participación activa y Empoderamiento de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social, en los programas de inclusión social.
- Programa de actuaciones orientadas a facilitar el acceso a los recursos económicos y sociales por parte de colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
- Apoyo al desarrollo de iniciativas del tercer sector orientadas hacia la atención y reinserción de colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
- Formación en género del personal, especialmente en el ámbito de atención directa, del Sistema Público de Servicios Sociales de la Región de Murcia, desarrollando módulos y cursos específicos orientados a tal fin.
- Programas de coordinación entre agentes tanto del ámbito público como del tercer sector, con el fin de desarrollar la eficacia de los procesos de atención integral de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración Unidad de Igualdad de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración Dirección General de Familia y Menor Dirección General de Inmigración y Voluntariado Instituto Murciano de Acción Social
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

## ÁREA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

### Diagnóstico

La participación de la mujer en los distintos ámbitos de la vida social ha sido tradicionalmente escasa, especialmente en las posiciones que implican capacidad de decisión, fruto de unas concepciones de la vida que consideraban que la mujer tenía que estar recluida en el ámbito doméstico, mientras que el ámbito público era más “adecuado” para el hombre. Aunque esta situación ha cambiado notablemente, todavía es perceptible la existencia de bajos niveles de participación de las mujeres en distintos ámbitos de la vida social, resquicios persistentes de antiguas prácticas e ideas. El Empoderamiento de la mujer es un elemento fundamental con el cual superar estas diferencias aún existentes, y lograr a través de una mayor participación social de las mujeres, un avance significativo de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida social.

Dentro del ámbito más amplio de la participación social, se revela como una vía esencial la participación igualitaria en la vida política, fomentando el desarrollo de una auténtica democracia paritaria. En relación con el análisis de la participación social y política desde la perspectiva de género, la situación de la Región de Murcia viene definida por los siguientes factores y datos:

- En los ayuntamientos de la Región de Murcia, las concejales han pasado de representar el 35,91% del total (2003) al 37,83% (2007). El porcentaje de mujeres alcaldesas ha pasado de representar el 8,88% del total (2003) al 13,33% (2007). Actualmente son regidos por mujeres un total de 6 municipios (Cartagena, Fuente Álamo, Lorquí, Los Alcázares, Pliego y San Javier) que aglutinan entre todos el 19,97% de la población total de la Región.
- En la Asamblea Regional, las mujeres han pasado de ocupar un 28,9% del total de escaños (2003) al 37,88% (2007). Actualmente son ocupadas por mujeres las dos Vicepresidencias de la Asamblea Regional, 3 Presidencias de Comisiones (33,33% del total) y 5 Vicepresidencias de Comisiones (43,47% del total).
- Entre los altos cargos del Gobierno Regional hay 3 Consejeras (25% del total); 1 Secretaria General de Consejería (8,33%); 1 Secretaria Autonómica (14,28%) y 11 Directoras Generales (20,37% del total).
- Del total de efectivos de la Administración Autonómica un 60,86% son mujeres. Por Consejerías, el porcentaje de mujeres oscila desde un mínimo del 33,31% en la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes hasta un máximo del 71,78% en la Consejería de Educación y Cultura. Son ocupados por mujeres un 55,48% de los puestos de funcionarios/as de carrera de la Administración Regional, y un 69% de los puestos de funcionarios/as interinos/as.

Pese a su presencia mayoritaria entre el funcionariado de la Administración Regional, el porcentaje de mujeres se reduce conforme aumenta la categoría del Cuerpo: las mujeres pasan de representar un 42,94% del funcionariado de carrera del Grupo A, a representar un 65% del Grupo E.

- En el ámbito del empresariado, según datos de la *Encuesta de Población Activa* 2006 las mujeres representan un 25,74% del total de la población ocupada en la categoría profesional de empresarios/as y cooperativistas. Esta proporción es ampliamente desigual entre los distintos sectores productivos: las mujeres pasan de representar un mínimo del 0,49% del total de población ocupada como empresarios/as y cooperativistas del sector de la construcción, a un máximo del 35,81% de la población ocupada en la misma categoría profesional dentro del sector servicios.

### Objetivo general

#### **1. Promover la presencia y la plena participación de las mujeres en la vida, social, política, económica y cultural.**

#### Objetivos específicos

- 1.1 Impulsar la presencia de las mujeres en los órganos directivos de las entidades públicas y privadas.
- 1.2 Promover el Empoderamiento de las mujeres.
- 1.3 Fomentar el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- 1.4 Fomentar la presencia y participación de las mujeres en el tejido asociativo regional.
- 1.5 Formar a mujeres para facilitar su acceso a puestos de liderazgo y dirección.

39

#### Actuaciones

- Potenciación del Consejo Asesor Regional de la Mujer como fomento de una participación igualitaria en materia política, cultural y social.
- Realización de actividades que fomenten el empoderamiento y la participación política y social de las mujeres, articulando las mismas a través de asociaciones.
- Actividades de formación de mujeres en liderazgo y participación social.
- Configuración de líneas de financiación y ayudas a organizaciones de mujeres que desarrollen programas de liderazgo y participación social.
- Realización de actividades que fomenten la igualdad de oportunidades a través de las asociaciones de mujeres.
- Programas de “coaching”, promoción y formación para la dirección desde la perspectiva de género.

- Potenciar el desarrollo de redes de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad política y social, en tanto vía de incentivo del “mentoring”, debate e intercambio de experiencias.
- Promoción a través del sistema educativo desde edades tempranas, de la capacitación igualitaria de niños y niñas en liderazgo y toma de decisiones.

### *Organismos responsables*

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretarías Generales de todas las Consejerías Unidades de Igualdad de todas las Consejerías
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

### *Objetivo general*

## **2. Incorporar el enfoque de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas de la región de Murcia**

### *Objetivos específicos*

- 2.1 Dotar a la administración regional de estructuras que promuevan y coordinen la aplicación del enfoque de género en todas las políticas.
- 2.2 Impulsar programas de formación en género e igualdad de oportunidades para todo el personal de la administración regional.

### *Actuaciones*

- Creación y desarrollo de las Unidades para la Igualdad entre mujeres y hombres en todas las Consejerías y organismos autónomos de la Administración Regional.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretarías Generales de todas las Consejerías Unidades de Igualdad de todas las Consejerías
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

## ÁREA DE EDUCACIÓN

### Diagnóstico

La educación es un ámbito esencial para el avance de la igualdad de género. Tradicionalmente, la desigualdad de género se ha basado en un proceso de socialización/educación diferencial, fundamentada en el aprendizaje de valores y roles sociales distintos para mujeres y hombres; si la desigualdad ha avanzado a partir de estas líneas, el desarrollo de la igualdad también se puede lograr por esta vía, siempre y cuando se enfoque la educación desde valores, normas y papeles igualitarios. La configuración de un verdadero modelo educativo igualitario (coeducación), es la vía más segura para romper modelos, normas, valores, estereotipos y prácticas desigualitarias de género.

Junto a la configuración de un auténtico modelo coeducativo, un factor importante que favorece la utilización de la educación como vía esencial para la promoción de la igualdad de género, es una participación amplia y diversificada de las mujeres en todos los niveles educativos, tanto entre el alumnado como en el caso del profesorado. En este sentido, aunque en los últimos años se ha producido una importante y notable incorporación de la mujer al ámbito educativo en ambos niveles (alumnado y profesorado) todavía persisten notables diferencias de género.

A partir de estas consideraciones iniciales, la realidad actual de la Región de Murcia en estas dos dimensiones (coeducación y participación igualitaria de género en el sistema educativo) viene dada por los siguientes factores y datos:

- En la actualidad, las alumnas alcanzan resultados superiores a sus compañeros de estudios; tienen menor nivel de fracaso escolar y abandonan de forma temprana los estudios en menor medida que ellos. Según datos del *Sistema estatal de Indicadores de Educación* 2006 para la Región de Murcia, en 4º de Educación Secundaria Obligatoria un 15,5% de los alumnos son repetidores, frente al 12,8% de las alumnas; el porcentaje de personas de 18 a 24 años que ha abandonado prematuramente el sistema educativo asciende al 43,7% en el caso de los hombres frente al 32,3% en el caso de las mujeres.
- En Educación Superior, un 56,27% del alumnado total de las Universidades de la Región de Murcia está constituido por mujeres (datos del curso 2005/06, salvo UNED). Pese a esta elevada participación femenina, se observa una notable distribución diferencial del alumnado según sexo por áreas profesionales y carreras específicas: las mujeres sólo constituyen el 24,18% del alumnado de los estudios de Arquitectura e Ingeniería (21,06% en el caso del alumnado de Arquitectura e Ingeniería Técnicas), mientras que en Trabajo Social el 82,80% del alumnado está constituido por mujeres, y en Psicopedagogía este porcentaje es del 83,26% (datos del curso 2004/4).
- Entre el profesorado se da una importante segregación vertical y horizontal según sexo. Conforme vamos aumentando en la escala de nivel educativo, de retribución y prestigio profesional del profesorado, el porcentaje de mujeres entre el profesorado va descendiendo: en la Región de Murcia las mujeres constituyen el 76,94% del profesorado de Educación Infantil y Primaria; 50,68% del profesorado de Bachillerato, ESO y FP; así como sólo el 31,68% del profesorado de Universidad (datos Curso 2004/05).

Junto a todos estos factores y cúmulo de datos, hay que señalar que es necesario acentuar el análisis y estudio de la práctica pedagógica, materiales educativos y contenidos curriculares desde la perspectiva de género, con el fin de evaluar su idoneidad y eficacia en la promoción de la igualdad y capacidad de desarrollo de un verdadero sistema coeducativo. La existencia de un importante nivel de alumnado inmigrante implica un notable crecimiento de la multiculturalidad en el seno del sistema educativo, y ello supone un importante factor al considerar la formación desde la igualdad y para la igualdad de género.

### *Objetivo general*

## **1. Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en el sistema educativo murciano.**

### *Objetivos específicos*

- 1.1 Incorporar el enfoque de género a las políticas educativas en todos sus ámbitos y niveles.
- 1.2 Fomentar el uso no sexista del lenguaje en el ámbito educativo y en la promoción del conocimiento.
- 1.3 Eliminar los roles, estereotipos y prejuicios de género en el sistema educativo para garantizar desde la igualdad, el desarrollo completo del alumnado.
- 1.4 Promover la presencia de alumnas y alumnos en aquellas opciones académicas en las que exista menor representación de unas o de otros.
- 1.5 Incentivar la elaboración de proyectos dirigidos a conseguir una plena igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación en todos los niveles del sistema educativo murciano.
- 1.6 Impulsar programas educativos para la prevención de la violencia de género en todos los ámbitos y niveles del sistema educativo murciano.
- 1.7 Promover la corresponsabilidad de las tareas domésticas y familiares a través de programas educativos.
- 1.8 Promover la formación en género, Igualdad de Oportunidades y coeducación de madres y padres del alumnado a través de las asociaciones y de las escuelas de madres y padres.
- 1.9 Promover la creación de estudios de especialización y unidades de investigación en materia de género.
- 1.10 Fomentar la coordinación de los distintos niveles educativos para el trabajo en coeducación.
- 1.11 Fomentar la elaboración de materiales coeducativos y no sexistas.
- 1.12 Impulsar planes de formación permanentes en género, Igualdad de Oportunidades y coeducación para las y los profesionales del sistema educativo.

## Actuaciones

- Establecer la perspectiva de género como un eje vertebrador básico de la evaluación y planificación de los servicios y actividades educativas.
- Desarrollar indicadores de coeducación en tanto criterios de evaluación básicos de la calidad educativa.
- Realización de campañas de sensibilización, actividades de orientación e información para el desarrollo del uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
- Visibilización de la contribución histórica y social de las mujeres en los contenidos, prácticas y materiales educativos.
- Promover el desarrollo de talleres específicos sobre coeducación, corresponsabilidad, resolución pacífica de los conflictos y prevención de la violencia de género, en la programación de las distintas etapas y niveles educativos.
- Programas y actividades de orientación y formación de padres y madres en materia de igualdad, reparto de responsabilidades, coeducación y prevención de la violencia de género.
- Promover la creación de una cátedra universitaria en materia de género.
- Promover estudios de postgrado en materia de igualdad de género.
- Desarrollar redes de profesionales de la educación para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de coeducación e igualdad de género.
- Elaboración de materiales curriculares, programas y guías didácticas desde una perspectiva metodológica renovadora en materia de coeducación.
- Desarrollo de acciones que faciliten la elección de estudios y profesiones desde la plena igualdad entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos de género que dificulten una libre elección en estas materias.
- Promoción a través del sistema educativo desde edades tempranas, de la capacitación igualitaria de niños y niñas en liderazgo y toma de decisiones.
- Programas de coeducación y género para la formación de las y los profesionales del sistema educativo.
- Desarrollo de formación específica en coeducación e igualdad de género dentro de los programas y actuaciones de los centros de formación del profesorado, tanto en el ámbito universitario como en la formación continua.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Educación, Formación y Empleo Unidad de Igualdad de la Consejería de Educación, Formación y Empleo Dirección General de Formación Profesional y Educación de Personas Adultas Dirección General de Recursos Humanos Dirección General de Centros Dirección General de Promoción Educativa e Innovación Dirección General de Ordenación Académica
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

## ÁREA DE CULTURA Y DEPORTE

### Diagnóstico

La aportación de las mujeres al mundo de la cultura ha sido uno de los aspectos más oscurecidos por la desigualdad de género. La distinta participación de mujeres y hombres en los espacios públicos y privados ha dado tradicionalmente lugar a un bajo nivel de reconocimiento público de las aportaciones culturales de las mujeres, las cuales quedaban generalmente relegadas a realizaciones privadas y particulares. Estas tradicionales diferencias se van reduciendo actualmente, dado el importante impulso y empuje que han dado las mujeres en este campo, pero aun persisten diferencias notables (no tanto a nivel de práctica, sino en lo que se refiere al reconocimiento público de éstas), en tanto herencia de tiempos pasados.

Los estereotipos de género también son un aspecto que incide en una menor participación de las mujeres en el ámbito deportivo, dado que generalmente se asocia el deporte a la fuerza y la competición, y estos aspectos se consideran (equivocadamente) intrínsecamente masculinos. Partiendo de estas consideraciones, podemos definir la situación de las mujeres en el ámbito cultural y deportivo de la Región de Murcia, en función de los siguientes datos:

■ Considerando el nivel de estudios alcanzados como un indicador del grado de preparación intelectual y cultural de las personas, los datos referidos al conjunto de la población murciana indican la existencia de desigualdades de género en este ámbito: el porcentaje de población mayor de 16 años que no tiene estudios, es del 4,2% de las mujeres frente al 2,4% de los hombres; este mismo porcentaje en el caso de los estudios superiores es del 17,5% de las mujeres frente al 18,7% de los hombres. Actualmente estas diferencias no sólo se están reduciendo, sino que incluso están cambiando de sentido, de forma que entre las generaciones más jóvenes las mujeres alcanzan un nivel de estudios superiores al de sus congéneres masculinos: del total de población escolar que en el curso 2003/4 alcanzó el título de Bachillerato, un 58,35% fueron mujeres. En conclusión, tomando el nivel de estudios alcanzado como indicador de la preparación intelectual y cultural de las personas, las diferencias tradicionales de género están reduciéndose notablemente, orientándose los cambios más recientes hacia una mayor preparación intelectual y cultural (siempre según este indicador) de las mujeres en relación con los hombres.

■ En relación con las distintas prácticas y actividades culturales, también se observan diferencias de género: diversos estudios sectoriales han puesto de relieve que las mujeres constituyen la mayoría del público lector (salvo en el segmento de lectura de prensa diaria), asistente a teatros y museos. Pese a constituir la mayoría del público asistente a estas actividades, la aportación cultural de las mujeres a dichos campos sigue registrando niveles muy bajos de reconocimiento público, aunque relativamente crecientes en relación con tiempos pasados.

■ En el ámbito deportivo, la participación femenina en actividades deportivas regladas o profesionales es menor que la masculina, produciéndose también una distribución muy desigual en función de las disciplinas deportivas. Así, en las actividades de deporte escolar de la Región de Murcia las mujeres constituyen el 35,61% de participantes en las principales categorías (infantil, cadetes y juegos especiales escolares), si bien este porcentaje oscila ampliamente entre las distintas disciplinas deportivas, desde un mínimo del 17,78% en fútbol sala, hasta un máximo de 64,58% en voleibol.

### Objetivo general

#### **1. Incorporar el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura.**

### Objetivos específicos

- 1.1 Incorporar el enfoque de género en la planificación y gestión de la cultura.
- 1.2 Facilitar el acceso de las mujeres a la cultura.
- 1.3 Divulgar y visibilizar la aportación de las mujeres a todas las manifestaciones culturales.
- 1.4 Incentivar producciones artísticas y culturales de las mujeres.
- 1.5 Impulsar producciones artísticas y culturales que fomenten los valores de la igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.6 Formar a las y los profesionales y agentes de la cultura en género e Igualdad de Oportunidades.

### Actuaciones

- Estudio y evaluación de las necesidades y demandas específicas de las mujeres en los distintos ámbitos culturales.
- Desarrollo de la perspectiva de género en tanto principio básico de la evaluación y planificación de los servicios y actividades culturales.
- Programas de promoción específica de las producciones artísticas y culturales realizadas por mujeres.
- Congresos, jornadas y exposiciones orientadas hacia la divulgación y visibilización de las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la cultura.
- Actuaciones orientadas hacia la recuperación de la historia oral y memoria histórica de las mujeres de la Región de Murcia, en tanto instrumento de puesta en valor de su aportación social a lo largo de la historia.
- Potenciación de centros de documentación y bibliotecas específicas en materia de literatura y estudios de género, así como mejora en la dotación de este tipo de materiales en las bibliotecas de carácter general.

### *Organismos responsables*

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Cultura y Turismo Unidad de Igualdad de la Consejería de Cultura y Turismo Instituto de la Juventud
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

### *Objetivo general*

## **2. Incorporar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el deporte.**

### *Objetivos específicos*

- 2.1 Facilitar la práctica deportiva de las mujeres.
- 2.2 Planificar actividades deportivas teniendo en cuenta las necesidades y demandas de las mujeres.
- 2.3 Velar por el cumplimiento del principio de Igualdad de Oportunidades en la celebración de pruebas deportivas y convocatorias de premios deportivos.
- 2.4 Promover la presencia y participación de las mujeres en los deportes en los que éstas estén infrarrepresentadas.
- 2.5 Formar a las y los profesionales del deporte (monitoras/es, entrenadoras/es, profesoras/es...) en género e Igualdad de Oportunidades.
- 2.6 Promover la presencia y participación de las mujeres en puestos de toma de decisión vinculados con la práctica deportiva.

### Actuaciones

- Consideración de la perspectiva de género como eje vertebrador básico de la evaluación y planificación de los recursos para las prácticas deportivas.
- Programa de fomento a la participación femenina en actividades deportivas en las que estas estén infrarrepresentadas.
- Acciones y campañas orientadas a la eliminación de los estereotipos de género asociadas a la práctica del deporte.
- Programas de formación de profesionales del deporte en materia de igualdad de género.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Cultura y Turismo Unidad de Igualdad de la Consejería de Cultura y Turismo Instituto de la Juventud Dirección General de Deportes Centro de Alto Rendimiento de la Región de Murcia
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

## ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

### Diagnóstico

Los medios de comunicación juegan un papel esencial en la articulación de nuestra visión del mundo, a través de la configuración de valores, así como modelos de conducta y comportamientos sociales. Dichos medios se han convertido en vehículos esenciales de socialización, con una influencia en este ámbito superior a otros medios más tradicionales (familia y escuela) especialmente entre la población joven. Desde esta perspectiva, la articulación responsable y positiva de una imagen realista de la mujer actual y la difusión de contenidos no sesgados negativamente en función del género, son aspectos fundamentales que pueden favorecer notablemente el avance de la igualdad de género. En relación a todos estos puntos, la realidad y actuación desde la perspectiva de género de los medios de comunicación de la Región de Murcia, viene definida por los siguientes aspectos:

- Existe una importante incorporación y participación de las mujeres entre el personal profesional de los distintos medios de comunicación. Una parte muy significativa de las redacciones de periódicos, radios y televisiones está constituida por mujeres. Esta notable, e incluso mayoritaria, participación profesional de la mujer en las redacciones de los medios de comunicación, no se corresponde en absoluto con su situación en los niveles directivos de estos mismos medios; aquí las mujeres son una muy reducida minoría.
- En los contenidos de los medios de comunicación, y especialmente en el más significativo de todos, la televisión, continúan apareciendo valores, contenidos y estereotipos negativos de género.
- El modelo de mujer definido mayoritariamente por la publicidad, se basa en una imagen estereotipada de la misma, presentándola en diversos casos como mero icono sexual. Pese a que ésta es la tónica mayoritaria, en los últimos años hemos asistido al desarrollo de algunas campañas publicitarias basadas en una visión más dinámica, diversificada y realista de la mujer actual.
- El uso de un lenguaje no sexista continúa siendo una asignatura pendiente de los medios de comunicación. Las posiciones superiores y elevadas se siguen definiendo, en la práctica diaria, en términos exclusivamente masculinos (haciendo en la mayoría de los casos, un uso inadecuado de los términos masculinos como genéricos, y por ello supuestamente lingüísticamente neutros), mientras que el femenino se usa casi exclusivamente para referirse a posiciones subordinadas ocupadas tradicionalmente por mujeres: siempre se habla, por ejemplo, de las “limpiadoras” y de las “amas de casa”, como si éstas fueran papeles impropios por naturaleza para

Las nuevas tecnologías también juegan un papel de primer orden en la definición de nuestra sociedad actual como una sociedad de la información y el conocimiento. Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han transformado notablemente los distintos ámbitos de la vida social (desde el empleo, educación, salud a actividades de ocio y diversión), hasta el punto de convertirse en verdaderas "llaves de entrada" para movernos con agilidad y posibilidades ciertas de éxito por dichos ámbitos sociales. Si se dan desigualdades de género en el acceso a las nuevas tecnologías, las mujeres perderán con ello un instrumento esencial para su inserción, avance y promoción social. En este punto, hay que señalar que actualmente existe una brecha de género en el uso de las TIC, mayor conforme más novedoso e innovador es el medio tecnológico considerado, tal como señalan los siguientes datos de la *Encuesta de equipamientos y uso de las TIC en los hogares* (2º semestre de 2006), referidos a la Región de Murcia:

- El 88,2% de los hombres utilizan teléfonos móviles, frente al 79,8% de las mujeres.
- El 64% de los hombres utilizan ordenadores, frente al 52,8% de las mujeres.
- El 54% de los hombres utilizan Internet, frente al 42,9% de las mujeres.
- Han realizado compras por Internet el 22,9% de los hombres, frente al 14,3% de las mujeres.
- Tienen dirección de correo electrónico el 41,6% de los hombres, frente al 25,5% de las mujeres.

### *Objetivo general*

#### **1. Incorporar el principio de igualdad en los medios de comunicación.**

### Objetivos específicos

- Velar por un tratamiento en igualdad de mujeres y hombres en los medios de comunicación.
- Denunciar y eliminar la publicidad sexista de los medios de comunicación.
- Erradicar las barreras que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a los diferentes recursos de comunicación e información.
- Promover campañas de información y difusión dirigidas a eliminar las desigualdades discriminatorias entre mujeres y hombres a través de los medios de comunicación.
- Erradicar el uso sexista del lenguaje y las imágenes en los medios de comunicación.
- Promover la adopción de códigos de buenas prácticas de la comunicación en los medios que contengan el principio de igualdad.

### Actuaciones

- Potenciar una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de decisión y dirección de los medios de comunicación de titularidad pública, y fomentar el desarrollo de prácticas similares por parte de los medios privados.
- Configurar y establecer instrumentos que permitan el seguimiento, análisis y evaluación de la comunicación y la publicidad desde la perspectiva de género, con el fin de evitar la difusión de imágenes y contenidos sexistas y discriminatorios.
- Desarrollar la promoción de la igualdad de género y el uso de un lenguaje no sexista en las campañas de publicidad institucional, y fomentar la adopción de medidas similares en el ámbito de la publicidad de entidades y empresas privadas.
- Fomentar la igualdad de género, la difusión de una imagen realista de la mujer actual y el uso no sexista del lenguaje a través de la configuración de protocolos, códigos deontológicos y acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación.
- Establecer mecanismos que aseguren un tratamiento profesional, respetuoso y responsable de las noticias relativas a violencia de género.
- Fomentar la creación de redes de profesionales del periodismo, en tanto espacios para el debate y la difusión de buenas prácticas en materia de comunicación e igualdad de género.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas Unidad de Igualdad de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas Dirección General de Comunicación
--------------------------------------	---

---

Seguimiento	Consejo Asesor Regional
-------------	-------------------------

---

Coordinación y asesoramiento	IMRM
---------------------------------	------

---

### Objetivo general

## 2. Incorporar el principio de igualdad en el acceso a las nuevas tecnologías

### Objetivos específicos

- 2.1 Potenciar el uso de las nuevas tecnologías como recurso para el desarrollo de la igualdad de género.
- 2.2 Facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías.

53

### Actuaciones

- Desarrollo de acciones y programas orientados a lograr un mayor y mejor uso de las nuevas tecnologías por parte de mujeres.
- Promoción de la perspectiva de género como un eje esencial en el desarrollo de contenidos, programas y aplicaciones informáticas.
- Divulgación del uso de Internet como recurso básico para la difusión de contenidos relativos a la igualdad de género.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda Unidad de Igualdad de la Consejería de Economía y Hacienda Dirección General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información Dirección General de Informática y Comunicaciones Secretaría General de la Consejería de Presidencia Unidad de Igualdad de la Consejería de Presidencia Dirección General de Comunicación
Seguimiento	Consejo Asesor Regional
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

## ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

54

### Diagnóstico

La violencia de género es la máxima y más grave expresión de la desigualdad existente entre mujeres y hombres. Efectivamente la violencia de género, en tanto violencia ejercida específicamente sobre la mujer por el único y exclusivo motivo de ser tal, es la expresión más dramática de una visión falsa, dependiente y subordinada de la mujer; visión que lleva a considerar a la mujer por sus maltratadores no como un sujeto pleno, libre y con iguales derechos, sino como un mero objeto sumiso a su voluntad. La lucha contra la violencia de género se constituye así en tanto principal vía de acción contra la desigualdad en dicha materia.

Pese a que en los últimos años han aumentado significativamente tanto la sensibilidad social como las medidas legislativas y los recursos para la atención a las víctimas y la lucha contra la violencia de género, desgraciadamente la entidad del problema de la violencia de género continúa siendo muy notable. Para aproximarnos a la evolución de dicho problema en la Región de Murcia, podemos considerar los siguientes datos, en tantos indicadores (siempre aproximados, dados las censuras y silencios sociales en torno a este tipo de violencia) del alcance de este problema:

- Las órdenes de protección dictadas en casos de violencia de género por los juzgados de la Región de Murcia han pasado de 357 en el año 2005 a 964 en 2007.
- Las sentencias dictadas en casos de violencia de género por los juzgados de la Región de Murcia han pasado de 672 en 2005 a 1.195 en 2007.
- En relación con la manifestación más grave de la violencia de género, el asesinato de mujeres a manos de sus parejas o ex parejas), en el periodo 2003-2007 han muerto por violencia de género 14 mujeres en la Región de Murcia (349 fallecidas a nivel nacional en igual periodo, según datos de la *Red Feminista*).
- Las llamadas recibidas por el Teléfono de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género (112) han pasado de 1.209 en el año 2003 a 4.056 en 2007.

### Objetivo general

#### **1. Promover medidas integradas para sensibilizar a la población y prevenir la violencia de género.**

### Objetivos específicos

- 1.1 Sensibilizar a la población en materia de violencia de género.
- 1.2 Prevenir la violencia de género desde cualquier ámbito incidiendo especialmente en el educativo, sanitario y medios de comunicación.

### Actuaciones

- Configurar programas y campañas específicas de prevención y sensibilización contra la violencia de género, con especial atención a su desarrollo en el ámbito educativo.
- Desarrollo de actividades formativas que fomenten el tratamiento profesional y responsable de las noticias relativas a violencia de género.
- Desarrollo de encuentros y jornadas que fomenten el uso profesional y responsable de las noticias generadas por la violencia de género.
- Desarrollo de la prevención en materia de violencia de género, como eje vertebrador básico de la actuación de los distintos servicios y recursos educativos, sociales y sanitarios.
- Desarrollo de protocolos, materiales y guías para la prevención de la violencia de género.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Educación, Formación y Empleo Secretaría General de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración Secretaría General de la Consejería de Educación, Formación y Empleo Secretaría General de la Consejería de Sanidad y Consumo Secretaría General de la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio Unidades de Igualdad de las Consejerías implicadas
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

### Objetivo general

**3. Promover la coordinación de todas las instancias que intervienen en casos de violencia de género.**

### Objetivos específicos

- 3.1 Cooperar con otras entidades que trabajan en materia de violencia de género.
- 3.2 Fomentar la formación de profesionales y especialistas en violencia de género.

### Actuaciones

- Desarrollo de instrumentos de coordinación con las distintas instituciones públicas con competencias en el ámbito de la violencia de género.
- Fomento de la cooperación con asociaciones y entidades que desde la sociedad civil actúan en la lucha contra la violencia de género.
- Programas de formación continua para los y las profesionales implicados/as en la atención a víctimas de violencia de género.
- Programas formativos destinados a profesionales para la detección de casos de violencia de género en el ámbito sanitario y educativo.
- Fomento de la creación de redes de profesionales para el debate, reflexión e intercambio de buenas prácticas en el ámbito de la atención a mujeres víctimas de violencia de género.
- Establecimiento de mecanismos y órganos de coordinación de los recursos de atención general y especializada a mujeres víctimas de violencia de género
- Desarrollo, seguimiento y evaluación de protocolos para la atención desde los recursos jurídicos, policiales, sanitarios y sociales a las víctimas de violencia de género.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas Secretaría General de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración Secretaría General de la Consejería de Educación, Formación y Empleo Secretaría General de la Consejería de Sanidad y Consumo Unidades de Igualdad de las Consejerías implicadas
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer
Coordinación y asesoramiento	IMRM

---

## 4. PROMOCIÓN ESPECÍFICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### 4.1. Introducción

#### *a. Justificación de la necesidad de diseñar y aplicar políticas y acciones específicas*

En la actualidad, a pesar de los significativos avances experimentados, las mujeres todavía siguen sufriendo múltiples situaciones de desigualdad discriminatoria. El Mainstreaming de género debe considerarse como parte de una estrategia dual, en la que la existencia de organismos específicos de igualdad, la dotación de recursos para los mismos y el diseño y la ejecución de políticas y acciones específicas sigue siendo fundamental, pues no se puede dar por supuesto que la aplicación de políticas transversales exime de seguir desarrollando y aplicando medidas específicas. Así se entiende en el IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia, que propone un planteamiento en el que la estrategia transversal y la específica se desarrollan como complementarias.

#### *b. Las acciones positivas*

Las acciones positivas son medidas que tienen por objetivo eliminar la discriminación socio-estructural, promoviendo la presencia o participación de los grupos discriminados. En el marco de las políticas de Igualdad de Oportunidades, las acciones positivas se aplican como medidas específicas para eliminar la discriminación de las mujeres y promover su plena participación en la sociedad. Son acciones que pretenden compensar las situaciones de mayor desventaja de las mujeres y favorecer su acceso a los derechos que tienen reconocidos en la misma medida que los hombres. Se trata de medidas fundamentales para acelerar los procesos conducentes hacia la igualdad entre mujeres y hombres, ampliamente legitimada jurídicamente siempre y cuando se diseñen de acuerdo con los criterios de excepcionalidad y temporalidad que las definen.

## 4.2. Procedimiento

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia será el organismo encargado del diseño, la coordinación, la ejecución y la evaluación de las actuaciones de los Programas de Acción anuales y del Plan, con vistas a alcanzar los objetivos previstos, y utilizará para ello su estructura y sus recursos humanos y materiales.

Para hacer efectiva la participación de la ciudadanía a través de los órganos de representación, el Consejo Asesor Regional de la Mujer será el encargado del seguimiento del Plan y de sus Programas Anuales.

---

Diseño, ejecución y evaluación	Instituto de la Mujer de la Región de Murcia
-----------------------------------	--

---

Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer
-------------	-------------------------------------

---

Para la promoción específica de la igualdad, todos los objetivos y acciones tendrán en cuenta el Empoderamiento como principio metodológico. Por tanto, todas las actuaciones se orientarán a desarrollar los poderes vitales de las mujeres que por su situación y posición no han tenido las mismas oportunidades y los mismos recursos de vida. Se trata de que las mujeres puedan facultarse, habilitarse y reconocerse. Así, desde cada acción se promoverá el poderío y la autonomía de las mujeres partiendo de su realidad concreta y proponiendo aquellos recursos, saberes, derechos, habilidades, conocimientos, capacidades... que requieran para cambiar de posición y situación, logrando así mejores condiciones y mayores oportunidades para la vida.

## 4.3. Desarrollo

### ÁREA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

#### Objetivo general

##### 1. Fomentar el emprendizaje femenino

#### Objetivos específicos

- 1.1 Promover la iniciativa empresarial de las mujeres y el autoempleo.
- 1.2 Dotar de recursos e instrumentos para la puesta en marcha de iniciativas empresariales de mujeres.
- 1.3 Promover la formación de emprendedoras y empresarias.
- 1.4 Fomentar y apoyar el asociacionismo empresarial de las mujeres.
- 1.5 Crear espacios de intercambio y conocimiento de las iniciativas empresariales y de autoempleo de las mujeres.

60

#### Actuaciones

- Subvenciones para la puesta en marcha de iniciativas empresariales promovidas por mujeres.
- Convenios con organizaciones y entidades empresariales para el asesoramiento de las emprendedoras.
- Construcción de viveros de empresas para mujeres.
- Puesta en marcha del vivero de empresas virtual para mujeres.
- Desarrollo del manual de procedimiento de los viveros de empresas para mujeres ya construidos.
- Convenios con las entidades bancarias para la concesión de micro créditos a emprendedoras para proyectos empresariales.
- Desarrollo de acciones formativas específicas para emprendedoras y empresarias.
- Jornadas de información sobre las ventajas de formar parte de asociaciones a la hora de obtener ayudas o asesoramiento.
- Jornadas, seminarios y congresos de difusión y presentación de experiencias de mujeres emprendedoras.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

### Objetivo general

## 2. Garantizar la información y orientación laboral para mujeres

### Objetivos específicos

- 2.1 Reforzar la red de prestación de servicios de información para mujeres.
- 2.2 Ampliar la colaboración con otras entidades en la prestación de servicios de información y orientación.
- 2.3 Incorporar el enfoque de género a la orientación laboral.

### Actuaciones

- Mantenimiento de la Red Regional de Centros Locales de Empleo para Mujeres.
- Convenio con el Servicio de Empleo y Formación (SEF) para establecer procedimientos de colaboración con los Centros Locales de Empleo para Mujeres, y de formación a las/os profesionales de la orientación.
- Participación en foros regionales de orientación e información para el empleo
- Colaboración con otras entidades para la información y el asesoramiento en materia laboral y empresarial.
- Convenio con el Servicio de Empleo y Formación (SEF) para que las/os profesionales de la orientación reciban formación sobre género.
- Implantación y desarrollo de sistemas de orientación profesional desde la perspectiva de género, a partir de la colaboración con el COIE de la Universidad de Murcia.
- Seguimiento y evaluación de las herramientas de orientación profesional para el alumnado de Educación Secundaria, desarrolladas en el marco del Proyecto EQUAL "Adelántate".

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

### Objetivo general

## 3. Promover y garantizar la formación laboral y profesional para mujeres

### Objetivos específicos

- 3.1 Promover la formación a mujeres en sectores innovadores y en técnicas innovadoras para mejorar su empleabilidad.
- 3.2 Promover la formación de mujeres en riesgo de exclusión social.
- 3.3 Incorporar a la formación ocupacional módulos de Igualdad de Oportunidades.
- 3.4 Promover la formación para mujeres en aquellas actividades profesionales en sectores infrarrepresentados.

62

### Actuaciones

- Convenios con organizaciones y entidades empresariales, laborales y sindicales, para la realización de programas de formación dirigidos mujeres, para el desarrollo y mejora de sus capacidades profesionales.
- Continuación y refuerzo del programa de formación para mujeres CLARA.
- Convenios con el SEF para que se incluyan en las convocatorias de formación ocupacional módulos de Igualdad de Oportunidades.
- Convenios con el SEF que potencien la formación específica en los nuevos yacimientos de empleo en los que las mujeres sean menos numerosas.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

### Objetivo general

#### **4. Promover el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y garantizar su permanencia en el mismo y la promoción de su carrera profesional**

### Objetivos específicos

- 4.1 Implicar al empresariado en la superación de la desigualdad de género en el mercado laboral.
- 4.2 Crear estructuras que garanticen la igualdad de Oportunidades en el entorno laboral.
- 4.3 Promover la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión social.
- 4.4 Promover la carrera profesional de las mujeres.

### Actuaciones

- Realización de campañas de sensibilización al empresariado sobre la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales para mujeres y hombres.
- Edición de una “guía de buenas prácticas” en la que se recojan medidas de cómo las empresas pueden promover profesionalmente a sus trabajadoras y ejemplos de empresas que lo hacen.
- Establecimiento del “Distintivo de Igualdad”, en tanto mecanismo de promoción y reconocimiento a la implantación empresarial de planes de igualdad de género en el acceso al empleo y la promoción profesional.
- Establecimiento de mecanismos para asesorar y apoyar a las empresas para la realización de Planes de Igualdad.
- Apoyo y seguimiento a mujeres con dificultades de inserción laboral que han formado parte de programas formativos específicos para tal fin.
- Diseño de acciones formativas que permitan la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad y dirección.
- Establecimiento de mecanismos para que las mujeres empleadas sigan procesos de “coaching”.
- Creación de becas o líneas de créditos para estudios de postgrado o especialización.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

### Objetivo general

#### **5. Fomentar y facilitar la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal**

#### Objetivos específicos

- 5.1 Sensibilizar a la población en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 5.2 Actualizar la información y clarificar los recursos existentes para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 5.3 Crear y mantener servicios de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 5.4 Implicar a los varones en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares, desligando a la conciliación de la idea de responsabilidad única de la mujer.

#### Actuaciones

- Realización de campañas de sensibilización en corresponsabilidad y conciliación.
- Ejecución de actividades que impliquen a los varones en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares, desechando la idea de la conciliación como responsabilidad únicamente de la mujer.
- Mapificación de los recursos de conciliación existentes.
- Reglamentación de los mínimos establecidos para prestar servicios de conciliación.
- Realización de un plan de conciliación donde se definan los distintos servicios y se definan las competencias de los tres sectores implicados: sociedad civil, administraciones públicas y empresas.
- Subvenciones a ayuntamientos y asociaciones sin fin de lucro para el mantenimiento de servicios de conciliación.
- Construcción a través del FEDER de centros de conciliación.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

## ÁREA DE SALUD Y ATENCIÓN SOCIAL

### Objetivo general

#### 1. Promover la introducción de la perspectiva de género en la salud de las mujeres

#### Objetivos específicos

- 1.1 Fomentar y apoyar actuaciones específicas que apliquen criterios de enfoque de género a los problemas de salud de las mujeres.
- 1.2 Desarrollo de investigaciones y elaboración de materiales sobre salud y mujer.

#### Actuaciones

- Colaboración con la universidad de Murcia en la puesta en marcha de un Master de Salud y Género.
- Estudios e investigaciones sobre la sintomatología, desarrollo y tratamiento de enfermedades de mayor incidencia o presencia de forma específica en mujeres.
- Desarrollo de investigaciones sobre los problemas de salud laboral en profesiones y empleos desarrollados mayoritariamente por mujeres, atendiendo al efecto de los riesgos psicológicos, físicos, químicos y ergonómicos que comportan.
- Elaboración de materiales y guías sobre las relaciones entre género y salud.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

### Objetivo general

## 2. Promover la mejora de la salud de las mujeres

### Objetivos específicos

- 2.1 Fomentar los hábitos de vida saludables en las mujeres.
- 2.2 Informar y formar a las mujeres en temas de salud.
- 2.3 Desarrollar actuaciones y programas específicos de prevención y atención.
- 2.4 Considerar la violencia de género como uno de los principales problemas de salud que afectan a las mujeres.

### Actuaciones

- Fomento de la adopción de hábitos alimentarios saludables, a través de programas específicos en colaboración con los centros de salud.
- Programa de envejecimiento saludable para la mujer.
- Plan de acción integral dirigido a mujeres diagnosticadas de cáncer de mama.
- Desarrollo de investigaciones y campañas de información sobre los tipos de cáncer más frecuentes en mujeres.
- Desarrollo de acciones de información y formación sobre los riesgos de los trastornos de la conducta alimentaria y pautas de detección precoz.
- Colaboración con el Programa en Atención Primaria de Salud, sobre Atención Biopsicosocial al malestar de las mujeres.
- Colaboración con los Organismos responsables para la puesta en marcha de actuaciones relacionadas con la prevención e intervención ante los casos de violencia de género.
- Colaboración en el desarrollo de programas de formación continua para profesionales de la salud desde la perspectiva de género.
- Colaboración en el desarrollo de programas de formación para profesionales de la salud en materia de prevención de la violencia de género.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación      Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento      Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

### *Objetivo general*

## **3. Promover la integración social de las mujeres que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social**

### *Objetivos específicos*

- 3.1 Conocer los mecanismos más habituales de la exclusión y su incidencia según género.
- 3.2 Coordinar con organismos el apoyo y la atención especializada a las mujeres con dificultades sociales.
- 3.3 Apoyar con programas y recursos a las mujeres en riesgo o en situación de exclusión social.
- 3.4 Fomentar la creación de redes y actividades de encuentro para propiciar la autoestima y confianza.
- 3.5 Apoyar especialmente a mujeres solas con cargas familiares y la integración social de las más desfavorecidas.
- 3.6 Creación de mecanismos específicos dirigidos a la integración de la mujer inmigrante residente en la Región.

### *Actuaciones*

- Estudio de los factores diferenciales entre mujeres y hombres en los procesos de pobreza o exclusión social.
- Desarrollo de criterios de recopilación de datos a través del SIUS, en los casos de mujeres en riesgo o situación de exclusión social.
- Desarrollo de protocolos de coordinación con las entidades implicadas, para facilitar la atención integral de las mujeres en riesgo o situación de exclusión social.
- Establecimiento de cauces de coordinación con Instituciones Penitenciarias, con la finalidad de mejorar las condiciones de las mujeres privadas de libertad.
- Análisis, desde la perspectiva de género en cooperación con los servicios correspondientes, de los criterios de concesión de ayudas y prestaciones.
- Programas de formación laboral dirigidos a mujeres en riesgo o situación de exclusión social.
- Potenciación de las Casas de Acogida de Mujeres en riesgo de exclusión social y mujeres reclusas.

- Desarrollo de una línea de formación para mejorar la autoestima y las habilidades sociales de las mujeres en riesgo o en situación de exclusión social.
- Potenciar el movimiento asociativo de mujeres en riesgo o situación de exclusión social como vehículo para canalizar sus demandas y necesidades.
- Programa de estancias de tiempo libre para mujeres solas con hijos e hijas exclusivamente a su cargo.
- Apoyo a asociaciones que desarrollan programas con mujeres prostituidas.
- Promoción de medidas para mejorar la situación económica y social de mujeres viudas, tanto a nivel jurídico como subsidiario.
- Beneficios especiales en medidas de conciliación familiar para mujeres en riesgo de exclusión.
- Programas de formación en materia de igualdad de género para las/os profesionales de los servicios sociales.
- Estudios e investigaciones sobre los factores diferenciales entre mujeres y hombres de la población autóctona y extranjera en los procesos de pobreza o exclusión social.
- Elaboración de guías de recursos sociales teniendo en cuenta las peculiaridades culturales y la variedad lingüística de la población femenina en la Región.
- Programas de formación en habilidades y recursos especialmente dirigido a la población femenina inmigrante.

### *Organismos responsables*

---

Diseño, ejecución y evaluación      Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento      Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

## ÁREA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

### Objetivo general

#### **1. Fomentar la presencia y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, social, política, económica y asociativa.**

### Objetivos específicos

- 1.1 Promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres desde el movimiento asociativo de mujeres.
- 1.2 Fomentar el liderazgo de las mujeres.
- 1.3 Promover redes de asociaciones de mujeres.
- 1.4 Impulsar programas de formación para la participación de las mujeres.
- 1.5 Dotar de recursos y equipamientos a las asociaciones de mujeres para el desarrollo de sus actividades.
- 1.6 Visibilizar y reconocer a mujeres referentes y emblemáticas de la Región de Murcia.

### Actuaciones

- Incentivos a la creación de asociaciones de mujeres que lleven a cabo iniciativas de igualdad y a las ya existentes.
- Programas de asesoramiento e información a las asociaciones de mujeres en la organización y realización de actividades relativas a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Programa de subvenciones a las asociaciones de mujeres y entidades sin ánimo de lucro, para la dotación de equipamiento y desarrollo de actividades y programas relativos a igualdad de género.
- Jornadas, seminarios, congresos y encuentros sobre asociacionismo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Campañas de fomento de la participación de mujeres en la vida política y social, especialmente entre las mujeres asociadas.
- Incentivos para la presencia de mujeres en órganos de dirección tanto en entidades públicas como privadas.
- Fomento del Empoderamiento de mujeres, a través del desarrollo de becas para realizar estudios y master en dirección y gestión.

- Actividades de reconocimiento al colectivo de mujeres en general y a la trayectoria de determinadas mujeres por méritos específicos.
- Encuentros y actividades entre asociaciones de mujeres propiciando el intercambio de experiencias, especialmente en ámbitos rurales.

### *Organismos responsables*

---

Diseño, ejecución y evaluación      Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento      Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

### *Objetivo general*

## **2. Promover la incorporación del enfoque de género a las políticas públicas de la Región de Murcia.**

### *Objetivos específicos*

- 2.1 Promover el conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres en la Región de Murcia, visibilizando las desigualdades y la discriminación por razón de género.
- 2.2 Promover la incorporación del enfoque de género en la Administración Local, a través de la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 2.3 Velar por el cumplimiento del principio de igualdad en todas las actuaciones de la administración regional.
- 2.4 Promover la formación en género e igualdad de oportunidades.
- 2.5 Fomentar el uso no sexista del lenguaje en la administración regional.

### *Actuaciones*

- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Región de Murcia en todos los ámbitos.
- Difusión de datos estadísticos desagregados por sexo referidos a diferentes aspectos de la realidad.
- Realización de estudios e investigaciones desde la perspectiva de género en diversas áreas.

- Desarrollo de un sistema de becas orientadas al estudio de la transmisión de roles y estereotipos sexistas.
- Subvenciones para incentivar a las Corporaciones Locales para la contratación de agentes de igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de mecanismos de coordinación, herramientas y actividades de formación para agentes de igualdad de oportunidades de las Corporaciones Locales.
- Congreso Nacional de Agentes de Igualdad, para el fomento y reconocimiento de esta profesión.
- Realización de los correspondientes informes de impacto de género de los proyectos de disposiciones y planes de especial relevancia económica y social.
- Colaboración con otros organismos e instituciones de la sociedad civil murciana, con el fin de introducir el mainstreaming de género en la planificación de sus actividades.
- Inclusión de un módulo sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las jornadas de acogida y formación para el funcionariado.
- Desarrollo de acciones formativas sobre género e igualdad entre el personal encargado de diseñar e implementar las políticas autonómicas.
- Formación en políticas de igualdad para responsables políticos de la Administración Pública.
- Realización de actividades formativas para el personal de la Administración Pública sobre el uso no sexista del lenguaje en cumplimiento de la normativa vigente.
- Creación de mecanismos de coordinación, en el ámbito de la Administración Pública, para el uso no sexista del lenguaje.
- Desarrollo de mecanismos que permitan una evaluación desde la perspectiva de género, sobre el acceso y promoción del personal de la Administración Pública.
- Inclusión de la igualdad de género como criterio básico para la formación de los tribunales de selección de personal de la Administración Pública.

### *Organismos responsables*

---

Diseño, ejecución y evaluación      Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento      Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

## ÁREA DE EDUCACIÓN

### Objetivo general

1. Incorporar el Principio de Igualdad en la educación.

### Objetivos específicos

- 1.1 Promover y fomentar la coeducación.
- 1.2 Fomentar la presencia de mujeres en las titulaciones donde están infrarrepresentadas.
- 1.3 Propiciar actividades favorecedoras de la igualdad de género en los centros educativos.
- 1.4 Fomentar la ruptura de roles y estereotipos de género desde la infancia.
- 1.5 Proponer acciones formativas para madres y padres en materia de género e Igualdad de Oportunidades.

### Actuaciones

- Promoción de la divulgación de materiales creados sobre coeducación por el profesorado, a través de un Web-blog de intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- Introducción de módulos sobre igualdad de género en todos los cursos formativos impartidos por los Centros de Profesorado y Recursos (CPR).
- Jornadas de Coeducación para el profesorado de todas las etapas educativas.
- Desarrollo de cursos en centros de formación del profesorado de educación Infantil, Primaria y Secundaria sobre igualdad y prevención de la violencia de género.
- Campaña de promoción de estudios científico-técnicos en dirigida al alumnado femenino de ESO y Bachillerato.
- Apoyo y asesoramiento a los centros educativos en materia de género e Igualdad de Oportunidades.
- Colaboración con las instancias educativas en el diseño y desarrollo de materiales y guías sobre coeducación.
- Concurso de Proyectos de Coeducación entre los centros educativos.
- Promoción de la sensibilización del alumnado de educación infantil y primaria sobre coeducación, a través de la realización de concursos de dibujo, obras de teatro y talleres.

- Desarrollo de las escuelas de padres y madres, como vía de reflexión y formación en materia de igualdad de género y coeducación.
- Promoción y desarrollo de materiales para el debate en las AMPAS sobre igualdad de género y coeducación.

### *Organismos responsables*

---

Diseño, ejecución y evaluación Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

## **ÁREA DE CULTURA Y DEPORTE**

### *Objetivo general*

#### **1. Fomentar la presencia de las mujeres en los deportes y su práctica deportiva.**

### *Objetivos específicos*

- 1.1 Promover la práctica de deportes en los que las mujeres tienen escasa presencia.
- 1.2 Visibilizar y dar a conocer a mujeres deportistas de relieve en la Región de Murcia.

### *Actuaciones*

- Análisis y evaluación de los convenios/reglamentos de las federaciones deportivas para eliminar la discriminación por razón de sexo, así como el fomento de la igualdad de género en la práctica deportiva.
- Campaña de sensibilización del personal responsable de las federaciones deportivas sobre la importancia de su papel en la promoción de la actividad deportiva de las mujeres.
- Programas de formación en materia de género del personal encargado del diseño, planificación, ejecución y evaluación de las actividades deportivas.
- Visibilización de la presencia y participación de las mujeres en las distintas prácticas deportivas a través de exposiciones, elaboración de materiales y campañas de divulgación en medios electrónicos.
- Campañas de promoción de la participación de mujeres en prácticas deportivas donde estén sub-representadas.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

### Objetivo general

**2. Fomentar la presencia y el protagonismo de las mujeres en la cultura y en todas sus manifestaciones.**

### Objetivos específicos

- 2.1 Promover las manifestaciones culturales de las mujeres.
- 2.2 Fomentar la práctica habitual de la lectura y la escritura entre las mujeres.
- 2.3 Recuperar y organizar el legado cultural de las mujeres.

### Actuaciones

74

- Establecimiento de criterios orientados a potenciar la creación cultural y artística, en las convocatorias de subvenciones dirigidas a las asociaciones de mujeres.
- Desarrollo de materiales , guías y exposiciones sobre la participación de las mujeres en las distintas prácticas culturales.
- Potenciar la creación de grupos lectores de mujeres en los distintos municipios.
- Encuentros regionales de mujeres lectoras y escritoras.
- Desarrollo de un Concurso Regional de Literatura Femenina.
- Estudio, recopilación, edición y divulgación del legado cultural de las mujeres de la Región de Murcia.
- Programas de apoyo a investigaciones dirigidas al reconocimiento de la aportación de las mujeres a la memoria histórica de la Región de Murcia.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

## ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

### Objetivo general

#### 1. Velar por la utilización de la imagen de las mujeres de forma positiva

### Objetivos específicos

- 1.1 Promover programas de formación para las y los profesionales de los medios de comunicación.
- 1.2 Vigilar la publicidad y la imagen de las mujeres en los medios de comunicación.
- 1.3 Apoyar a los medios de comunicación en el uso y trato no sexista del lenguaje y la imagen de las mujeres.

### Actuaciones

- Curso de formación de formadores sobre perspectiva de género en los medios de comunicación.
- Actuaciones para potenciar el tratamiento profesional y responsable de las informaciones relativas a violencia de género.
- Creación de mecanismos interactivos para manifestar la denuncia de acciones discriminatorias o de apoyo a “buenas prácticas” sobre igualdad.
- Recopilación de actuaciones discriminatorias y de buenas prácticas y su posterior difusión.
- Fomento de la aplicación de los planes de igualdad de género en los medios de comunicación, a través de la actualización del Convenio Marco de Colaboración entre los Medios de Comunicación y la Comunidad Autónoma de Murcia.
- Seguimiento y evaluación del Convenio Marco de Colaboración entre los Medios de Comunicación y la Comunidad Autónoma de Murcia, ( en tanto instrumento de desarrollo del uso no sexista del lenguaje y la proyección de una imagen diversificada y realista de la mujer).

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación      Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

Seguimiento      Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

### *Objetivo general*

## **2. Reducir la brecha de género en la sociedad de la información**

### *Objetivos específicos*

- 2.1 Impulsar la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información.
- 2.2 Promover el conocimiento sobre la participación femenina en la sociedad de la información.

### *Actuaciones*

- Programas de formación para potenciar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías especialmente en el ámbito rural.
- Desarrollo de un sistema de indicadores sobre la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información.

### *Organismos responsables*

---

Diseño, ejecución y evaluación      Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

---

Seguimiento      Consejo Asesor Regional de la Mujer

---

## ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivo general

#### 1. Promover medidas integradas para sensibilizar a la población y prevenir la violencia de género

### Objetivos específicos

- 1.1 Sensibilizar a la población en su conjunto en materia violencia de género.
- 1.2 Sensibilización en materia de violencia de género en ámbitos específicos como el educativo.
- 1.3 Promover estudios e investigaciones sobre la violencia de género.
- 1.4 Informar a la población sobre los recursos existentes en materia de violencia de género.

### Actuaciones

- Realización de campañas anuales de información sobre el teléfono de Emergencias 112, y otros recursos específicos.
- Realización de campañas anuales de sensibilización sobre el fenómeno de los malos tratos.
- Apoyo a las Asociaciones de Personas con Discapacidad para que difundan en soportes adecuados a cada discapacidad, la información sobre los recursos para mujeres maltratadas.
- Fomento de la participación de las organizaciones de mujeres, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales en el desarrollo de programas de sensibilización y prevención.
- Promoción de actuaciones dirigidas a los profesionales de los medios de comunicación, para mejorar el tratamiento de las noticias relacionadas con la violencia de género.
- Realización de campañas y programas destinados a la infancia y adolescencia en el ámbito escolar en coordinación con el organismo competente en la Consejería de Educación.
- Impulso de la creación de Guías didácticas y materiales curriculares para la prevención de violencia de género en la acción tutorial, y reedición y difusión de las ya existentes.

- Colaboración con la Administración Educativa en el diseño de un plan de formación específico, dirigido al profesorado y demás profesionales de la educación para favorecer la prevención en el ámbito escolar.
- Promoción de un proyecto coeducativo para impartir en los centros educativos que potencie una educación en el respeto y promueva prácticas educativas igualitarias.
- Fomento de una comisión de inspección educativa que regule y controle el material didáctico, con la finalidad de eliminar estereotipos sexistas.
- Coordinación con los organismos competentes en otras materias para realizar campañas conjuntas de prevención.
- Programas de información y asesoramiento a mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo.
- Colaboración con asociaciones y organizaciones sindicales en la protección de víctimas de acoso y abuso sexual en el trabajo.

### *Organismos responsables*

---

Diseño, ejecución y evaluación	Instituto de la Mujer de la Región de Murcia
--------------------------------	--

---

Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer
-------------	---

---

### *Objetivo general*

## **2. Mejorar la atención integral a mujeres víctimas de violencia de género.**

### *Objetivos específicos*

- 2.1 Incrementar y optimizar la atención social, jurídica y psicológica a mujeres víctimas de la violencia de género.
- 2.2 Promover el seguimiento y la evaluación de los sistemas y recursos de atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

## Actuaciones

- Prestación del Servicio de Atención Urgente 24 horas a través del teléfono de Emergencias 112.
- Alojamiento urgente en el Centro de Emergencia para las mujeres que lo necesiten y sus hijas e hijos proporcionándoles protección, asistencia psicológica, jurídica y social.
- Colaboración económica y coordinación institucional con las Casas de Acogida y Piso Tutelado de titularidad Municipal.
- Coordinación de los servicios de apoyo y acogida existentes en la Comunidad para conseguir una mejor respuesta en la atención a las mujeres víctimas de violencia.
- Adecuación de los recursos sociales existentes a aquellos casos en los que, además de los malos tratos concurren otras circunstancias o problemas añadidos (discapacidad, prostitución, inmigración irregular, toxicomanías, alcoholismo, salud mental, etc.).
- Atención psicológica para las mujeres maltratadas y sus hijas e hijos a través del Convenio de colaboración establecido con el Colegio de Psicólogos.
- Consolidación de la Red de Centros de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
- Coordinación con las personas responsables de los turnos de oficio de violencia doméstica de los Colegios de Abogados.
- Apoyo a los Ayuntamientos, Asociaciones, Entidades sociales y ONGs que desarrollan servicios y programas relacionados con la Violencia de Género.
- Difusión de las medidas específicas de empleo, vivienda, ayudas sociales y otras prestaciones dirigidas a mujeres maltratadas.
- Creación del Fondo Económico de Emergencia para atender las necesidades inmediatas de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Seguimiento de la evolución de necesidades de mujeres víctimas de maltrato por parte de los profesionales implicados.
- Desarrollo de procedimientos avanzados de evaluación orientados a la mejora continua de los sistemas y recursos de atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

- Intercambio de información por parte de los diversos profesionales implicados en la lucha contra el maltrato acerca de las carencias/dificultades que se detectan en la atención integral de las mujeres víctimas de violencia, con el fin de aunar esfuerzos para superarlas.
- Desarrollo de indicadores y sistemas de información-evaluación de la extensión cuantitativa y las dimensiones cualitativas de la violencia de género.

### *Organismos responsables*

---

Diseño, ejecución y evaluación	Instituto de la Mujer de la Región de Murcia
--------------------------------	--

---

Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer
-------------	---

---

### *Objetivo general*

**3. Promover la eficiencia y la colaboración entre los distintos servicios que intervienen directa o indirectamente en violencia de género.**

### *Objetivos específicos*

- 3.1 Promover la cooperación y coordinación de todas las instancias que intervienen en casos de violencia de género.
- 3.2 Fomentar la formación de profesionales y especialistas en violencia de género.

### Actuaciones

- Promoción de protocolos de coordinación entre la Administración Estatal, Autónoma y Local, que aseguren una actuación global e integral de todos los servicios implicados en las situaciones de violencia de género.
- Fomento del intercambio de buenas prácticas intrainstitucionales e interinstitucionales para mejorar la respuesta ante las situaciones de violencia de género.
- Impulso del intercambio de propuestas y experiencias de las diversas entidades y profesionales para mejorar la situación de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Fomento de reuniones periódicas con los/as profesionales responsables en materia de violencia de los ámbitos educativo, sanitario, social, policial y judicial.
- Apoyo a asociaciones/organismos que persiguen la erradicación de la violencia hacia la mujer en sus diversas manifestaciones (violencia física, psicológica, abuso y acoso sexual, prostitución...)
- Organización y colaboración en cursos, jornadas, congresos etc., dirigidos a la formación de profesionales del ámbito sanitario, educativo, social y fuerzas y cuerpos de seguridad.
- Participación de personal técnico del IMRM en cursos, charlas y ponencias dirigidas a formación de profesionales.
- Actividades de formación dirigidas a personas que trabajan en asociaciones y organizaciones que desarrollan programas de prevención y asistencia a víctimas de violencia de género.
- Establecimiento de programas de formación continua y permanente con los profesionales que desarrollan su labor con mujeres víctimas de violencia de género.

### Organismos responsables

---

Diseño, ejecución y evaluación	Instituto de la Mujer de la Región de Murcia
Seguimiento	Consejo Asesor Regional de la Mujer Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer

---

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación del IV Plan se plantea, con y desde el enfoque de género, como un proceso continuo, participativo y transparente, que proporcionará información suficiente para orientar la planificación de los sucesivos Programas de Acción anuales y, al término del periodo, el diseño del siguiente Plan de Igualdad.

Para realizar el proceso de seguimiento y evaluación, se propone la creación de una **Comisión de Seguimiento del IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Región de Murcia 2009-2011**, integrada por representantes de los centros directivos implicados en la ejecución del Plan y presidida por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. Esta Comisión será también la encargada de aprobar los Programas de acción anuales. El apoyo técnico a esta Comisión de Seguimiento recaerá en el Observatorio de la Igualdad.

El seguimiento ofrecerá información sobre el grado de ejecución de las medidas previstas en cada estrategia y área del Plan en los sucesivos Programas de Acción. Se diseñarán soportes homogéneos para la recogida de información sobre la ejecución de las actuaciones.

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia se encargará de coordinar el seguimiento y la evaluación de los sucesivos Programas de Acción anuales y, en particular, de facilitar las herramientas y soportes para este fin. Cada uno de los centros directivos de la Administración Regional implicados en el desarrollo del Plan asumirá el cometido de realizar el seguimiento de aquellas actuaciones cuya ejecución le corresponda o de facilitar información que permita el seguimiento de las mismas. Los resultados obtenidos alimentarán los informes de evaluación anuales de los Programas de Acción y éstos servirán de base para el informe de evaluación intermedia y para el informe final del Plan.

Se realizará una evaluación anual de resultados de cada Programa de Acción, que ponga de manifiesto el grado de cumplimiento de los objetivos específicos planteados por dicho Programa en función de los indicadores de resultado que se establezcan para cada estrategia y área, con el fin de orientar la planificación del Programa siguiente.

Asimismo, se hará una evaluación global de impacto del Plan que refleje los cambios sociales registrados a través de la aplicación de los sucesivos Programas de Acción del Plan, así como sus causas. Para ello, se analizará cuantitativamente la evolución a lo largo del desarrollo del Plan de los indicadores de evaluación diseñados para cada estrategia y área de intervención. El informe de evaluación final incluirá, asimismo, un análisis cualitativo que permita matizar y complementar la interpretación de los datos cuantitativos, a cuyos efectos se utilizarán las herramientas pertinentes (entrevistas en profundidad, grupos de discusión...).

Se promoverá un proceso de evaluación participativo en el que estén implicadas tanto personas representantes de las entidades promotoras y/o gestoras de las actuaciones como personas que participen en las mismas.

## 6. GLOSARIO

### *Acción Positiva*

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

### *Acoso Sexual*

Comprende todo comportamiento sexual, verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

### *Agente para la Igualdad de Oportunidades para las mujeres*

Profesional cuya competencia se refiere básicamente al diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer en los terrenos de la educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana.

### *Androcentrismo*

Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad.

### *Análisis por género*

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. Entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

### *Coaching*

Se conoce por **coaching** al proceso interactivo y transparente mediante el cual el **coach** o entrenador y la persona o grupo implicados en dicho proceso buscan el camino más eficaz para alcanzar los objetivos fijados usando sus propios recursos y habilidades.

### *Coeducación*

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas. La Ley Orgánica de Educación (LOE) establece como normativo el principio de no discriminación por razón de sexo y como principio educativo la formación en igualdad entre los sexos y el rechazo de toda forma de discriminación.

### **Conciliación**

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

### **Corresponsabilidad**

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

### **Democracia Paritaria**

Forma de organización social y política en la que existe igualdad en participación y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

El concepto Democracia Paritaria, se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

### **Desagregación de datos por sexo**

Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

### **Discriminación Directa**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

### ***Discriminación Horizontal***

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

### ***Discriminación Indirecta***

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

### ***Diversidad de Género***

Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo, que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

### ***Empoderamiento***

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

### ***Feminismo***

Movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres.

### ***Feminización de la pobreza***

Fenómeno que da nombre a una situación generalizada en la mayoría de los países y que visibiliza a las mujeres como colectivo que constituye la mayoría de la población pobre del Planeta. La pobreza y las políticas de ajuste de los países impactan de manera directa en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su acceso a los recursos económicos y sociales que ofrece el Estado de bienestar, promoviendo leyes y prácticas administrativas que limitan el acceso de las mujeres a los recursos económicos. Así pues, las personas que habitan en el Cuarto Mundo (bolsas de pobreza en los países desarrollados) y los lugares de exclusión social son prioritariamente mujeres.

### ***Igualdad de Género/ Discriminación de Género***

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

### ***Igualdad de oportunidades***

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igualdad a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

### ***Impacto de género***

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

### ***Indicadores de género***

VARIABLES DE ANÁLISIS

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos.

### ***Informe de Impacto de género***

Los informes de impacto de género son una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde las políticas generales.

Constituyen un mecanismo básico de implantación y desarrollo de la estrategia de Transversalidad, de ahí que las distintas leyes de Igualdad consideren que las diversas disposiciones administrativas (decretos, leyes, órdenes, etc) han de ser acompañadas del correspondiente informe de impacto de género.

### ***Machismo***

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones. La desigual distribución del ejercicio del poder sobre otros u otras conductas conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

### ***Medidas de acción positiva***

Medidas específicas para garantizar la participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida y equilibrar y compensar las diferentes situaciones de partida de ellas respecto a los hombres.

### ***Mentoring***

Proceso de aprendizaje personal, por el que una persona asume la propiedad y la responsabilidad de su propio desarrollo personal y profesional. Con el mentoring, el mentor ayuda a el/la profesional a desarrollar sus capacidades más acordes con su propio potencial.

### ***Modelo de Igualdad en Femenino***

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remunerables. Dado que estas actividades requieren una dedicación variable a lo largo de la vida activa, la estructura socio laboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

### ***Modelo de Igualdad en Masculino***

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones que los hombres. La idea es que las mujeres se “igualen” a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para éstos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

### ***Patriarcado***

Literalmente significa “gobierno de los padres” pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia.

### **Perspectiva de género**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

### **Política de Igualdad**

Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad. Las políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales.

### **Sexismo**

Teoría basada en la inferioridad del sexo fe-menino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

### **Sistema sexo-género**

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción socio-cultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento, por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino. El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otros, en función, en definitiva, de modelos impuestos.

### **Transversalidad**

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

### *Techo de Cristal*

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. La causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

### *Violencia de Género*

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

La Naciones Unidas reconocen en 1980 cómo la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente del mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.





