

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS **MUJERES**

Y SU EVOLUCIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA

IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO



Informe sobre la situación de las mujeres y su evolución en Castilla-La Mancha: identificación de las brechas de género.

Este informe se ha realizado con fondos finalistas del Ministerio de Igualdad destinados para actuaciones de mejora de la coordinación y puesta en marcha de planes personalizados de atención a las víctimas de violencia de género, a través de un contrato de prestación de servicios del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha con la Universidad de Castilla-La Mancha.

Contrato I+D: UCTR200246, OTRI (Oficina de transferencia de los resultados de la investigación, UCLM)

Edita:
Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

Equipo de investigadoras:
Ana Marta Olmo Gascón
Paula B. Carbonell Penichet

Diseño e Infografías:
Julio Sanz Melguizo

D.L. TO 48-2021

Dedicado a Antonio Pedro Baylos Grau
fundador y cabeza visible de la Escuela de pensamiento ius laboralista
de Castilla-La Mancha, feminista, honesto, carismático y trabajador incansable
en defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del mundo.

ÍNDICE

A	Violencias estructurales y coyunturales: El ejemplo del virus SARS-CoV 2	7
B	Objetivos y metodología del estudio	11
C	Ámbito geográfico e indicadores demográficos	
	1. Indicadores geográficos	14
	2. Indicadores demográficos	15
	3. Población, entre lo rural y lo urbano	17
	4. Esperanza y condiciones de vida	20
	5. Mortalidad. La pandemia de Covid-19	23
	6. Flujo migratorio	29
EJE I	ÁMBITO POLÍTICO Y TOMA DE DECISIONES	
I.1	El poder feminista y la toma de decisiones	
	1. Temas de poder y toma de decisiones	31
	2. Las mujeres en el poder en el estado español	33
	3. La hegemonía de las grandes corporaciones y el papel de lo femenino en el mundo	37
I.2	Representación política	
	Datos comparativos en el gobierno autonómico, estatal y local	
	1. Cortes de Castilla-La Mancha	40
	2. Mujeres castellanomanchegas en la política, en el Congreso, Senado y en los sucesivos gobiernos de España	43
	3. Candidaturas y gobiernos municipales	52
	4. Mujeres castellanomanchegas con nombres propios, cargos electos y de libre designación en órganos del Estado español	53
	5. Mujeres castellanomanchegas con nombres propios, cargos electos y de libre designación en órganos de Castilla-La Mancha	54
	6. Mujeres en cargos ejecutivos de los partidos políticos	54

EJE II MUJER Y TRABAJO

II.1 Disparidad estructural por sexo.

Datos estadísticos del mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma

1. Desempleo femenino 58
2. Pobreza laboral: Factores que la generan y especial referencia a la brecha salarial 68
3. El estigma de la función reproductiva y cuidadora.
Interrupción de la vida laboral tras la maternidad y conciliación 71

II.2 Anomalías coyunturales que influyen en el trabajo de la mujer

1. Efectos de la pandemia sobre el empleo femenino 80
2. El papel de la mujer en el sector sanitario frente a la pandemia 82
3. Teletrabajo femenino 89

II.3 Información y Educación

1. La brecha digital 93
2. La mujer y la educación 99

EJE III VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

III.1 Discriminación en el empleo

1. El acoso laboral sexual, por género u orientación sexual 121
2. Interseccionalidad y desempleo en Castilla-La Mancha.
Especial referencia al colectivo transexual 125

III.2 Agresiones delictivas

1. Marco Normativo 129
2. Diez años de violencia de género en datos 133
3. Estudio de las denuncias y víctimas de violencia de género en Castilla-La Mancha.
Comparativa con el Estado Español.
La Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una sociedad libre de violencia de género como punto de inflexión 136
4. Detalle del estudio por provincias.
Nacionalidad y procedencia de las mujeres maltratadas. 140
5. Violencia de género durante el confinamiento por Covid-19 147

REFLEXIONES FINALES

153

HOMENAJE

Relación de candidatas y representantes electas
en las Cortes de Castilla-La Mancha

160

A VIOLENCIAS ESTRUCTURALES Y COYUNTURALES: EL EJEMPLO DEL VIRUS SARS-CoV 2

En el presente estudio se aborda la situación de las mujeres en Castilla-La Mancha, en ocasiones contextualizado en relación a parámetros nacionales, pues las modalidades de violencias y su conceptualización académica es coincidente; por añadidura, no vivimos aisladas del resto de españolas y la normativa nacional e internacional se nos aplica y actúa como un suelo mínimo de derechos mejorables por la administración autonómica, como ha sucedido por la intervención del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha en los últimos años. Concretamente nuestro estudio pivotará sobre las Leyes 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, y 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha¹ (Ley 4/2018 y Ley 12/2010 en adelante) monitorizando todas aquellas normas o iniciativas regionales, nacionales o internacionales que entendemos de relevancia para nuestro propósito.

No queremos que este trabajo se convierta en un estudio sobre los efectos de la pandemia de SARS-CoV2 (Covid-19) desde diferentes disciplinas académicas. Cierto, que obviarlo es imposible, pero conservemos la fortaleza y la esperanza y, sobre todo, el ánimo de lucha, pues a las mujeres nunca se le ha regalado nada; precisamente nunca nos hemos caracterizado por ser un sexo ocioso.

Si en los últimos años muchas mujeres han trabajado con temor, actualmente se trabaja con miedo. El trabajo nos procura el sustento y una calidad de vida aceptable, y por ello comenzamos con su análisis. Las reformas laborales de 2012 –entre otras modificaciones–, supusieron un punto de inflexión que radicalizó el poder de dirección empresarial, abarató el despido y permitió una extinción por absentismo abusiva (que afortunadamente se deroga por el actual gobierno), y ninguneó el derecho constitucional a que el convenio colectivo de sector opere erga omnes, dificultando su prórroga automáticamente, a favor del convenio de empresa.

Todo ello revisado en un contexto internacional, no es nada positivo; en noviembre de 2017 la *Asamblea General del Foro Económico de Davos* (Suiza) –*Foro Económico Mundial*– concluyó que al ritmo actual se tardarían cien años en eliminar las brechas de género en materias como: participación política, acceso a la educación, a la salud o igualdad económica y laboral.² Recordar esta advertencia no es baladí a la hora de empatizar con las conclusiones y reflexiones que se aportarán, porque reportar este dato nos ayuda a situar el presente análisis en sus justos términos.

1. BOE 14/12/2018, y BOE 12/02/2011 respectivamente.

2. <https://es.weforum.org/>, fecha consulta: 21/09/20. Por cierto, insisten en la idea de que “Ahora es el momento de un gran reinicio del capitalismo”, sin alternativa alguna, dando por hecho que es la única forma de distribución de la riqueza posible: <https://www.facebook.com/foroeconomicomundial/videos/267570071111628/>, fecha consulta: 21/09/20.

Nos encontramos en una situación mundial excepcional de pandemia; a finales del siglo XIX la tuberculosis mató a uno de cada siete habitantes de Europa y Estados Unidos.³ La epidemia de gripe de 1918 también tuvo unos efectos devastadores y ninguna de esas dos circunstancias mejoró o supuso cambios sustanciales en la situación de la población femenina. Más bien al contrario, las clases sociales más desfavorecidas y de ellas, los sujetos más vulnerables, las mujeres, sufrieron más severamente sus consecuencias y especialmente, ancianas y menores.

La fragilidad del sexo femenino ante conflictos bélicos, religiosos, catástrofes medio ambientales y también adversidades sanitarias está atestiguado por la doctrina,⁴ y ello no debe distraernos de nuestro propósito: reportar una investigación modulada por un contexto que penaliza aún más si cabe, a los estratos sociales más débiles y que les dejará en una situación material, previsiblemente peor que la de partida, y formal, en continuo estado de cambio, por la actual e ingente avalancha normativa.

Tampoco nos desviará de nuestro objetivo: la desigualdad por sexo, género u orientación sexual está presente en todos los espacios de convivencia intra y extrafamiliares, la pandemia lo está endureciendo, pero la centralidad de nuestro discurso es la certeza de que el patriarcado es una forma de dominación que encuentra en el capitalismo que deslocaliza la producción, el caldo de cultivo más conveniente para rentabilizar su especulación a través del *dumping* social.

El planteamiento analítico usado en este estudio utilizará el método comparativo de variables cuantitativas y cualitativas, tomando como período de referencia temporal un lapso de dos años (2018-2020) y en determinadas cuestiones, considerando un espacio temporal más amplio. El discurso, y sus resultados van aquilatados con apoyo bibliográfico de la mejor doctrina nacional e internacional.

El reto de efectuar este trabajo en la situación de pandemia es doble: por un lado, revisando los efectos y datos sobre las mujeres en general, y expresamente en nuestra comunidad autónoma en distintos ámbitos: el político, el laboral el educativo y análisis de situación en cuanto a las violencias contra las mujeres (discriminación laboral, agresiones delictivas y un apartado especial a lo ocurrido durante el confinamiento por la Covid-19). En segundo término, evaluar la avalancha de medidas y predecir sus efectos ni tan siquiera a corto plazo, es una operación pírrica y por ello trataremos, con sensatez, de dar prioridad al discurso del trabajo y a la visibilización como ciudadanas de pleno derecho, en la línea de una recuperación lenta, moderada, y aún, lejana en el tiempo. Finalmente plantearemos alternativas, algunas poco exploradas, si bien la producción normativa y académica en básicamente, la mayoría de las materias es ingente.

3. <https://www.cdc.gov/tb/publications/reportsarticles/2018.htm>, fecha consulta: 16/05/2020.

4. Por todos/as en: "Introducción: El papel de la mujer y el género en los conflictos", BECERRIL BUSTAMANTE, SOLEDAD, *Cuadernos de estrategia*, nº. 157, (2012) Monográfico: El papel de la mujer y el género en los Conflictos, pp. 10-19.

El director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) explica: “La pandemia es una crisis de salud que se da una vez en un siglo, y cuyos efectos se sentirán en las próximas décadas”. Esta afirmación no carece de certidumbre y coherencia, nos anima a pautar los ejes del estudio en variables típicas y otras, menos utilizadas pero que entendemos relevantes: empoderamiento colaborativo no agresivo político y cultural, educación ambiental en todas las fases educativas, escuelas para padres y abuelos que lo precisen, paridad laboral en todos los aspectos, y detección y prevención de comportamientos agresivos contra las mujeres, y en general contra el medio vital.

Esta monografía se cierra cuando se acaba de proclamar presidente en Estados Unidos al candidato Joe Biden, cuya vicepresidenta Kamala Harris es la primera mujer de color, de origen indio y sensible al ideario feminista, en acceder a este puesto. Pero más allá de esta visibilización del valor de las mujeres, Biden se compromete a revisar y recomponer las relaciones comerciales con la UE, y concretamente con España, interesa la retirada del arancel del 25% a las exportaciones de queso, vino y aceite de oliva que tanto perjudican a la producción castellanomanchega. Todo pues, se interrelaciona en una sociedad en red y claramente fragmentada en varias regiones internacionales comerciales y económicas, y el tercer mundo.

Lo único valioso que poseemos es nuestra vida, materializada en lo físico y en el intelecto, y eso nos equipara con el resto del medio en y del que nos sustentamos; de no cambiar los parámetros que nuestras sociedades, nuestra visión del mundo, la civilización humana tal y como la conocemos no sobrevivirá. “La vergüenza corporal y todas las especies de vergüenza cultural, aquellas que se inspiran en un acento, una forma de hablar o un gesto, están en efecto entre todas las formas más insidiosas de la dominación, porque ellas hacen vivir sobre el modo del pecado original o de la indignidad esencial, unas diferencias que, incluso las más naturales en apariencia, como aquellas que incumben al cuerpo, son el producto de condicionamientos sociales, por lo tanto de la condición económica y social”,⁵ pero “cambiar la eternalización de lo arbitrario es posible”.⁶

Por ello, cualquier intento de construir nuevas masculinidades, y un espacio de convivencia más justo es revertir esa “arbitrariedad cultural” que se ha convertido en natural.⁷

Demandar un equilibrio que respete la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, situando el debate en la premisa de la necesidad de un trabajo digno, ajeno a la pobreza laboral y a la deslealtad con las fuerzas sindicales es una propuesta justa y ética, hace más de cuatro décadas reivindicada por la doctrina más brillante.⁸ Pero la minusvaloración de la mujer no se produce sólo en lo familiar, laboral, político o físico por poner algunos ejemplos: la violen-

5. CALVO VARELA, CARLOS, “Bourdieu en la playa. Campos de fuerza y relaciones de poder sobre la arena”, *Gazeta de Antropología*, (2009) n° 25 (2), artículo 48, en: <http://hdl.handle.net/10481/6907>, fecha consulta: 20/09/2020.

6. BOURDIEU, PIERRE, *La dominación masculina*, ANAGRAMA, (2000), Barcelona, p. 3.

7. Naturalidad en la visión de un mundo unívoco advertida por el mismo autor, *op.cit.*, p. 5.

8. BAYLOS GRAU, ANTONIO, “En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador”, *Lecciones del derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y del Peso y Calvo*, 1980, p. 323, Ed. Trabajo y democracia, Madrid; “Repensar la economía desde la democracia” en: *III Congreso trabajo, economía y sociedad* (coord. por Bruno Estrada, Gabriel Flores Sánchez) 2020, pp. 156-158 y 1610-1611; “Recordando a Weimar: constitución del trabajo y democracia en la empresas”, *Revista de Derecho Social*, n° 89, (2020), pp. 17-32.

cia simbólica impregna cualquier espacio en el que una mujer habita, como expresa Pierre Bourdieu es “*amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento, o más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento*”,⁹ de forma que las dominadas naturalizan tal estado, siendo inconscientes de dicha sumisión y ninguneo en su contra.

Esta asimilación cultural patriarcal provoca incluso resistencias que inconscientemente la propia víctima opone al cambio a un estado de igualdad material. A punto de cumplirse dos años de la promulgación de la Ley 4/2018, qué mejor momento para radiografiar en nuestra comunidad autónoma el grado de “la utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, que legitiman la violencia y naturalizan la subordinación de la mujer, cualquiera que sea el formato que utilicen y el ámbito de relación al que se refieran”. Definición de violencia simbólica de la Ley [art. 5.f) y Exposición de Motivos III] que se alinea de esta forma con las más progresistas y tuitivas de nuestra nación. Con independencia de clasificaciones y valoraciones comparativas, lo que sí es imprescindible es recordar que la Real Academia de la Lengua define el feminismo como “Principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre”, de modo que su incumplimiento constituye una ilegalidad, y el que trata de ridiculizar o estigmatizar a una persona feminista está infringiendo la norma; este mensaje debe calar en toda la ciudadanía de cualquier edad o condición en nuestra comunidad.¹⁰

9. BOURDIEU, PIERRE, *op.cit.*, p. 5.

10. Siguiendo tesis defendidas por OLMO GASCÓN, ANA MARTA, en: *Aspectos estructurales y coyunturales en la crisis del empleo femenino en la etapa Covid*, Bomarzo, Albacete, 2020

B OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Si nos preguntáramos cómo estarán las mujeres castellanomanchegas dentro de diez años, o incluso dentro de dos años, francamente pensamos que las medidas existentes antes de la pandemia mejorarían su situación al ir en una línea adecuada, pero dado el escenario actual, la escasez de recursos y la respuesta sistémica ante las crisis que abandona a los sujetos más vulnerables de forma traumática y deliberada, no somos muy optimistas. Obviamente, plantear una cuestión tan genérica y a una década de distancia no podría ser objeto de un análisis pormenorizado hipotetizando resultados, que a lo sumo evidenciaría que situarlas en una zona de confort vital, exigirá importantes partidas económicas y recursos normativos. Aún así nos hemos encontrado *Proyecciones de población*¹¹ de nuestra comunidad a más de diez años vista que también trataremos.

De hecho, esta es la finalidad de Naciones Unidas, que el 25 de septiembre de 2015, logra que 193 países nos comprometamos con *Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030*. Citamos el mismo, porque el Gobierno de España se ha obligado entre otros, con el objetivo 5.1 “*Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación*”.¹²

Actualmente, se cumplen diez años desde la aprobación de la Ley 12/2010, y dos, de la Ley 4/2018 y francamente, las circunstancias actuales complican aventurar un escenario incluso en un plazo anual, a pesar de las planificaciones nacionales de vacunación en Europa, así que nos conformamos con dar una visión pormenorizada de la situación actual de las mujeres en Castilla-la Mancha y los cambios que se han producido en el último lustro.

Por lo tanto, nuestro objetivo es mucho más modesto y operativo. La Covid-19 ha provocado que las mujeres y niñas hayan precisado normativa de emergencia para su tutela (para paliar la violencia doméstica durante el confinamiento: *Real Decreto Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género*, y repárese que es la segunda norma aprobada tras la declaración del primer estado de alarma), de modo que, la situación de violencia contra la mujer previa a la pandemia no era la mejor, como manifiesta esta pronta respuesta a posibles situaciones de lesiones, amenazas, abusos sexuales y violaciones, homicidios y asesinatos contra mujeres en el estado de confinamiento domiciliario junto al agresor.

Además, las castellanomanchegas entre 25 y 30 años, que ya sufrieron la crisis de 2008, corren el riesgo de ser la generación perdida al encontrarse entre las dos crisis mundiales. Sin expectativa de encontrar un empleo, ni tan siquiera precario,¹³ y especialmente el grupo de mujeres con una formación media o alta, que han iniciado actividades de emprendimiento,

11. Predicciones en: <http://www.ies.jccm.es/estadisticas/por-tema/poblacion/proyecciones-de-poblacion/>, Proyecciones de Población 2020-2035. Instituto de Estadística de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, fecha consulta: 20/09/2020.

12. [https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030](https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/Ministerio%20de%20Derechos%20Sociales%20y%20Agenda%202030).

13. http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/meses3.jsp, fecha consulta: 25/08/2020.

mayoritariamente en el ámbito rural, gracias a las recientes ayudas aprobadas en los últimos años en Castilla-La Mancha. También, mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad económica, física o emocional, ancianas que han sido afectadas por el virus, miles de trabajadoras ya en precario, que han perdido su fuente de ingresos, o que afectadas por los expedientes de regulación de empleo se encuentran en un estado de incertidumbre que no se despeja por la naturaleza recurrente de la Covid-19 que actualmente nos afecta de nuevo, rebajando las edades de las personas contagiadas.

Este es el panorama al que nos enfrentamos actualmente, con un tejido productivo devastado y las ayudas del gobierno mediante el coloquialmente conocido como ingreso mínimo vital de naturaleza temporal y en inicio, condicionado a haberse inscrito como demandante de empleo, requisito que se elimina en septiembre de 2020, o el previo *Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente a la COVID-19* que reconoce un subsidio extraordinario para el personal que ha perdido su actividad, adscrito al sistema de prestación de servicios para el hogar familiar, positivo, pero que ha dejado fuera el trabajo prestado irregularmente y no declarado.

Siendo optimistas, monitorizar la violencia contra la mujer en Castilla-La Mancha en este momento, sólo puede hacerse tomando muestras temporales de 2018 sobre parámetros idénticos. La situación actual es excepcional, y sus resultados inciertos, pero sería ilusorio plantear un análisis que ignore que el resultado de la crisis sanitaria situará a las mujeres en una peor posición en España, y en nuestra autonomía. Las violencias contra las mujeres son estructurales y con la pandemia pueden detectarse nuevos efectos negativos para nosotras, añadiendo “perjuicios coyunturales”.

Nada halagüeñas las previsiones que nos advierten organismos internacionales: el estudio toma como referente los datos relativos a Castilla-La Mancha de, Instituto de la Mujer regional y nacional, INE, Epa y pluralidad de organismos públicos y privados de ese periodo, si bien la metodología de este trabajo utilizará en su mayoría ítems y datos de 2015 a 2020, incidiendo en los dos últimos años.

Que la población más vulnerable en situaciones de calamidad –conflictos bélicos, catástrofes climáticas, crisis económicas, etc.– somos las mujeres, es una realidad contrastada por infinidad de informes y estudios académicos. Especialmente niñas y ancianas, y contextualizando la situación a Castilla-La Mancha, la incidencia de la pandemia sobre todo en familias monomarentales trabajadoras inmigrantes no regularizadas o singularmente, sectores feminizados como limpiadoras, o profesionales del sector socio sanitario como médicas, enfermería o auxiliares de enfermería, que básicamente han puesto en riesgo su salud y la de sus familias, sacándonos literalmente de una crisis sanitaria sin precedentes.¹⁴

14. *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, 2020, en: <https://cpage.mpr.gob.es>, fecha consulta: 9/09/2020.

Una foto fija de los efectos del virus, por ejemplo, a 23 de septiembre de 2020, indica que los datos globales en Castilla-La Mancha, son que el número de fallecimientos por coronavirus desde el inicio de la pandemia asciende a 3.243.¹⁵ La dinámica del rebrote está provocando que las autoridades recurran a los confinamientos de poblaciones rurales, y se estudie, como se está produciendo en Madrid, Zaragoza o poblaciones de Toledo –Cebolla, Miguel Esteban–, entre otras localidades. La segunda opción es el aislamiento de distritos o barrios, a los que sólo se puede acceder a trabajar, para asistir a centros educativos o sanitarios.¹⁶ La precariedad y pobreza laboral¹⁷ se visibiliza claramente en los distritos confinados, el caso de Vallecas en Madrid es claro; el desempleo ha provocado que las familias se hacinen en viviendas compartidas, y los recursos, incluso para subsistir, les deban ser suministrados por ONGs.

La segunda oleada de la pandemia, en octubre de 2020, obliga a gobiernos autonómicos o localidades a plantear los toques de queda, confinamientos de ciudades como Madrid, o comunidades autónomas como Navarra y, finalmente muchas más, aunque no resulta tan mortífero como la primera fase, es indicio de que esta enfermedad nos acompañará bastante tiempo, por lo que no tiene sentido dar más cifras de mortalidad o número de afectados/as, cuando no existe ni tan siquiera consenso entre los virólogos sobre tipologías de enfermos/as, y secuelas.

Tres millones de afectados a finales de octubre y como vía de contagio preferente, el comunitario, lleva al gobierno nacional a decretar de nuevo el estado de alarma. Las dificultades económicas familiares, el estrés provocado por compartir el mismo espacio mucho tiempo, y el aislamiento de esta situación de las víctimas no nos permite hacer una predicción positiva, pues la violencia contra la mujer en el espacio doméstico y en el teletrabajo aumentaría, y sectores feminizados como en la primera ola, volverán a poner su vida en riesgo por salarios insuficientes, que por cierto no se han visto compensados en la primera ola con complemento alguno (cajeras, limpiadoras, dependientas, mujeres en el sector socio-sanitario, entre otras).

15. Según la Dirección General de Salud Pública, Castilla-La Mancha confirma 747 nuevos contagios por infección de coronavirus en las últimas 24 horas —el 23 de septiembre de 2020—.

16. Resolución de 22/07/2020, de la Consejería de Sanidad, por la que se adoptan medidas relacionadas con la detección precoz, control de fuentes de infección y vigilancia epidemiológica de COVID-19.

17. Claramente explicado por MARTÍNEZ MORENO, CAROLINA, “El riesgo de exclusión social de los trabajadores pobres: análisis de las reglas jurídicas conectadas con este nuevo fenómeno”, en *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social* (MORENO GENÉ, JOSEP y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, LUIS ANTONIO, Dirs.), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 181 y ss.

C ÁMBITO GEOGRÁFICO

1. INDICADORES GEOGRÁFICOS

No sería preciso decir que Castilla-La Mancha consta de cinco provincias: Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo, pero sí conocer la idiosincrasia de cada una de ellas, lo que facilitará conocer sus ventajas y desventajas en cuanto a ser consideradas como centros poblacionales con capacidad de proyección laboral y social. La geografía, no solo explica accidentes geográficos, también interviene en el carácter de sus gentes. Si hablamos de kilómetros cuadrados y de altitud nos encontramos con los siguientes datos.¹⁸ La provincia de Toledo es la más llana con una superficie entre los 200 y los 600 m. altitud de 6.286 km²; seguida de Ciudad Real con 2.496 km²; Albacete con 1.175 km²; y Cuenca con tan solo 25 km² en esa altitud.

Castilla-La Mancha. Municipios por extensión (km²)

Fuente: Anuario Estadístico de España, INE. 2001



18. <https://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario01/01territ.pdf>, fecha consulta: 10/09/2020.

Las provincias con una superficie más montañosa son Guadalajara que cuenta con 7.168 km² entre los 1.001 y los 2.000 m. de altitud; seguida de Cuenca con 5.650 km² en esa altitud; de lejos les sigue Albacete con 2.610 km²; y a continuación, y en ese orden, Ciudad Real y Toledo que no alcanzan ninguna de las dos los 500 km² de territorio con en esas altitudes. Finalmente, solo la provincia de Guadalajara tiene 9 km² que superan la altitud de los 2.000 m. Todas estas circunstancias condicionan no solo el clima sino también las comunicaciones y por ende la economía de las poblaciones de cada provincia.

En la gráfica anterior, podemos ver el tamaño de los municipios castellanomanchegos, constatando que Guadalajara y Cuenca son las provincias con el mayor número de municipios pequeños, debido sin duda a su orografía, como ya comentamos en el primer epígrafe.

2. INDICADORES DEMOGRÁFICOS

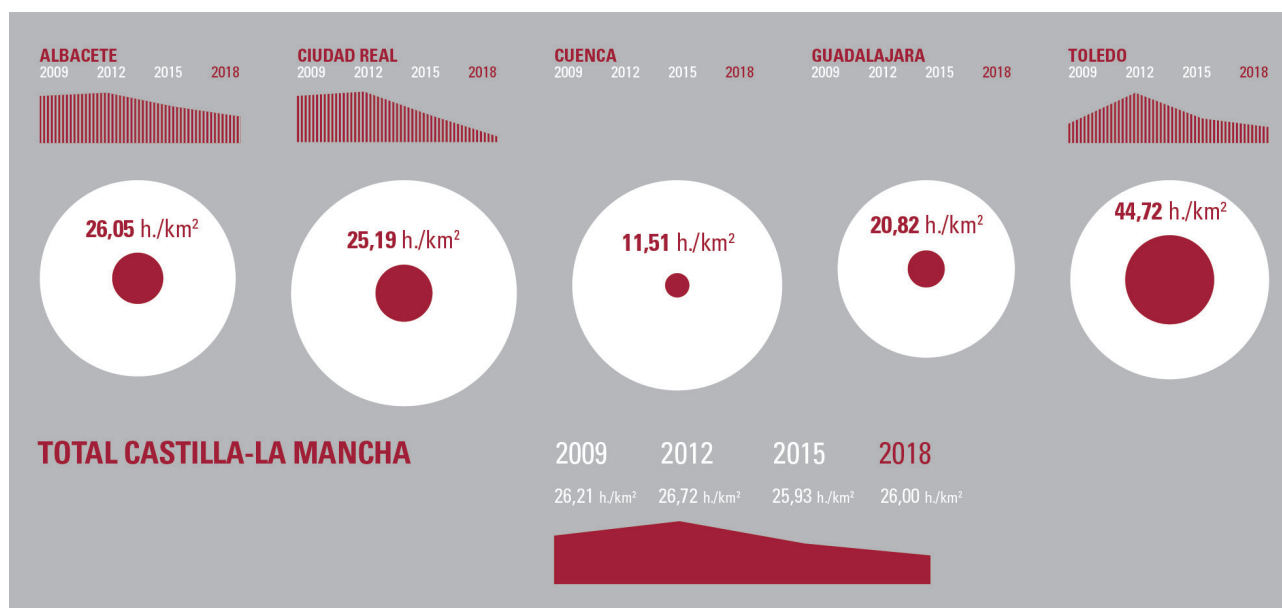
Otro de los elementos que debemos tener en cuenta es la densidad demográfica. Castilla-La Mancha es una región grande, amplia y con una densidad demográfica pequeña, exceptuando Toledo que, por su cercanía a Madrid y su pasado histórico, tiene una densidad mayor.

Para hacernos una idea, en el año 2019, Madrid tenía una densidad demográfica de un 47,97 h/km² y Toledo de un 44,72 h/km², tan solo a 3,25 puntos de Madrid, pero el resto de provincia castellanomanchegas se sitúa muy por debajo de ese promedio. Albacete, con una densidad del 26,05 h/km² es la siguiente. A continuación, Ciudad Real con un 25,19 h/km², es decir, cifra muy cercana a las de Albacete con apenas un punto de diferencia. Después, se encuentra Guadalajara con una densidad del 17,55 h/km² una de las ciudades que más está creciendo, dato que igualmente podemos atribuir a su proximidad a Madrid, pero que conserva muchos municipios muy pequeños y con una densidad de población muy baja. Finalmente, está Cuenca, la provincia castellanomanchega de menor densidad demográfica con tan solo un 12,17 h/km², casi tres veces menos que Ciudad Real, su orografía y la gran cantidad de municipios pequeños en zonas agrestes son la causa de esta baja densidad.

Hasta el momento, la densidad demográfica había sido un lastre para el desarrollo de la economía de los pueblos, pero es quizás en estos momentos de pandemia cuando los pueblos pueden recuperarse y jugar un papel importante en la lucha contra la pandemia, El 8 de septiembre de 2020 se presentó *el Anteproyecto de Ley de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y para el Desarrollo del Medio Rural en Castilla-La Mancha* y se encomienda su elaboración al *Comisionado de Reto Demográfico de Castilla-La Mancha*,¹⁹ esperamos que las medidas que se adopten cambien el curso de las predicciones poblacionales en nuestra tierra y nuestras localidades.

19. https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20201112/r_inicio_informe_propuesta_anteproyecto_ley_medidas.pdf, fecha consulta: 12/12/2020. “La estructura de poblamiento en nuestra región se caracteriza por pronunciados desequilibrios en los intervalos municipales, así como contrastes entre provincias y ámbitos centrales y periféricos. El intervalo municipal más representativo en Castilla-La Mancha se corresponde con los municipios con una población inferior a 2.000 habitantes, que son 739, el 80% del total, donde tan solo vive el 15% de la población rural. Son precisamente estos municipios menores de 2.000 habitantes, eminentemente rurales, los que sufren algunos de los efectos de la despoblación: baja densidad, saldo vegetativo negativo, envejecimiento, masculinización y desertización”.

Castilla-La Mancha. Densidad de población. Evolución por años

Fuente: www.ies.jccm.es/estadisticas/por-tema/poblacion/indicadores-demograficos

Hemos visto y detectado el drama vivido en las grandes ciudades donde la población más desfavorecida y empobrecida se hacinaba en pequeños pisos, que en los meses de confinamiento se convirtieron en verdaderas cárceles y en un problema social enorme. Quizás es el momento de replantear la vuelta a los pueblos, y recuperarlos como lugares seguros, en los que toda la comunidad cuida de sus habitantes, donde mantener las distancias de seguridad necesarias para contener la pandemia de la Covid-19 no sería un problema, es hora de reactivar la economía de los pueblos y para ello será necesaria una gran inversión en acceso en comunicaciones digitales, mejorar las comunicaciones, aunque Castilla-La Mancha es una de las comunidades autónomas que más ha invertido en ello y desarrollar un programa de ayudas a modo de microcréditos para incentivar la creación de autoempleo que nos permita vivir dignamente y con ello no solamente frenar la despoblación, sino recuperar otra manera de estar en el mundo.

Incentivar el autoempleo para mujeres, las cooperativas y asociaciones de mujeres. Poner al servicio de las mismas políticas públicas de formación y asesoramiento tanto laboral como jurídico y administrativo para recuperar nuestros municipios por pequeños que sean como centros de activación de la economía y del empleo. El Programa de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha 2014/2020 ha sido un incentivo para las economías rurales de nuestra región.²⁰

20. <https://pdr.castillalamancha.es/>, fecha consulta: 14/12/2020.

Así mismo, muchas de estas iniciativas se recogen en la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del *Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha*.²¹ Y alguna de estas líneas ya se han empezado a desarrollar en el *II Plan Estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla la Mancha 2019/24*, las que citamos a continuación han sido extraídas del listado de acciones que ha grabado la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de CLM y que han sido dotadas de presupuesto, hemos seleccionadas como las más idóneas para el mundo rural:

E2 A4 M1 Fomento de la incorporación de mujeres como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales mediante ayudas económicas. Instituto de la Mujer

E2 A4 M3 Autoempleo incremento de la cuantía en el caso de las mujeres y, además, incremento de la cuantía si la mujer tiene la condición de víctima de violencia de género. Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

E2 A5 M2 Favorecer la corresponsabilidad mediante la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

E2 A5 M2 Fomentar la paridad en el servicio o área, a la hora de seleccionar personal, teniendo en cuenta el número de hombres y mujeres. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

3 POBLACIÓN, ENTRE LO RURAL Y LO URBANO

La ONU en su artículo *Distinciones entre lo rural y lo urbano* afirma: “Debido a diferencias internacionales en las características que distinguen a las áreas urbanas de las rurales, la distinción entre población urbana y rural todavía no está sujeta a una sola definición que se pueda aplicar a todos los países del mundo o, incluso, a los países dentro de una misma región. Donde no existen recomendaciones regionales sobre el tema, le corresponde a cada país establecer una definición propia conforme a sus necesidades”.²² Prosigue el artículo explicando que con el paso de tiempo las diferencias de estilo de vida e incluso de nivel de vida entre zonas rurales y urbanas ha ido difuminándose sobre todo en los países industrializados, dice en ese mismo artículo que “aunque la dicotomía urbano-rural tradicional todavía es necesaria”, no es suficiente por sí sola y establece diferentes factores a la hora de considerar una zona urbana o rural.

Por un lado, la densidad de población, pero no puede ser el único factor, ya que hay zonas muy densamente pobladas que todavía conservan un modo de vida realmente rural. Otro de los factores que establece es el porcentaje de población dedicado a la agricultura. Y en zonas en vías de desarrollo podrían considerarse factores a tener en cuenta: la disponibilidad de electricidad para la totalidad de la población, el acceso al agua corriente en las casas, acceso a la atención médica, a la educación, y a zonas recreativas.

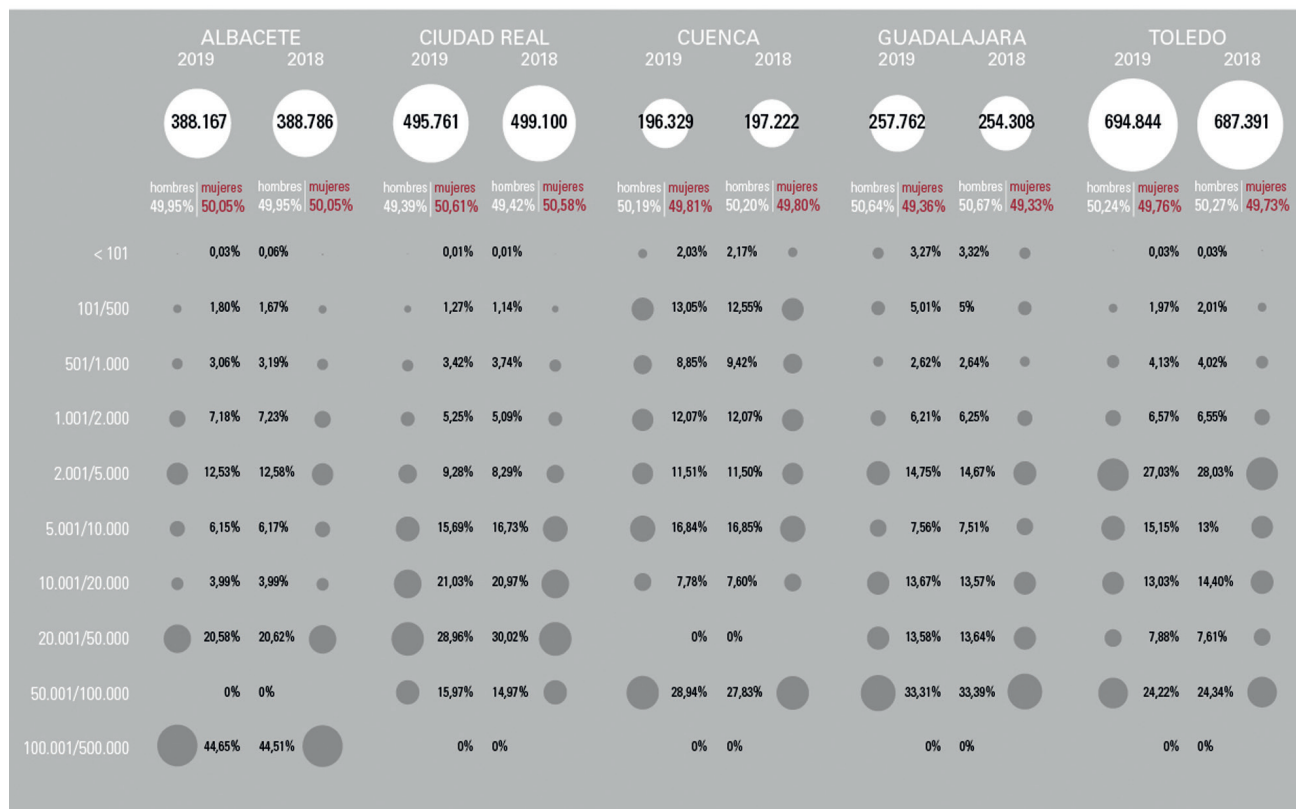
21. https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/654573-l-6-2019-de-25-nov-ca-castilla-la-mancha-del-estatuto-de-las-mujeres-rurales.html, fecha consulta: 12/12/2020.

22. https://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/densurb/Defintion_of%20Urban.pdf, fecha consulta: 10/09/2020. <https://onuhabitat.org.mx/index.php/distincio-nes-entre-lo-rural-y-lo-urbano>, fecha consulta: 10/09/2020.

Finalmente, concluye que para poder realizar una comparativa tanto a nivel nacional como internacional, el factor principal que deberíamos tener en cuenta es el tamaño de la localidad, junto con la consideración de la división administrativa más pequeña del país. Pero esas cifras difieren según las regiones, así que establece una tabla por países (según su singularidad) en la que se define qué localidad es urbana y cual es rural según el número de habitantes de la misma. En el caso de España en ese informe la ONU considera que las localidades con dos mil habitantes o más sean consideradas urbanas. No obstante en *Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural*, establece en su Título I, Art.3 que: “c) Municipio rural de pequeño tamaño: el que posea una población residente inferior a los 5.000 habitantes y esté integrado en el medio rural”,²³ de igual manera viene recogida esta norma en el *II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2014* en su Eje 7: *Igualdad de Oportunidades en el Medio Rural*.²⁴ Sin embargo, consideramos que si tomamos como referencia ese baremo, no conoceremos en profundidad la idiosincrasia de nuestros municipios y localidades rurales, así que hemos decidido seguir el criterio de la ONU y no el de la propia norma española, no porque no la consideremos válida, de hecho, el ampliar el baremo poblacional al definir una loca-

Castilla-La Mancha. Población por provincias y tamaño de los municipios

Fuente: Cifras oficiales de población. INE



23. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21493>, fecha consulta: 12/12/2020.

24. https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20181024/1-peiclm_2019-2024.pdf, Fecha consulta: 12/12/2020.

lidad como rural, hace que las ayudas puedan llegar a más municipios, pero consideramos que para nuestro análisis, englobaríamos municipios demasiado dispares y además provoca que el INE no realice determinados estudios pormenorizados en localidades con un menor número de habitantes.

Así que, siguiendo la gráfica mostrada, nos encontramos con los siguientes datos. En el año 2019 en Albacete había 341.258 personas viviendo en municipios urbanos frente a 46.909 en municipios rurales; en Ciudad Real 446.369 personas en municipios urbanos frente a 49.392 en rurales; en Cuenca 125.638 personas vivían en municipios urbanos frente a 70.691 en rurales; en Guadalajara 213.629 personas estaban en municipios urbanos frente a 44.133 en rurales y en Toledo 606.509 personas en municipios urbanos frente a 88.335 en rurales.

De esta manera contabilizamos que en Castilla-La Mancha, ese año de la totalidad de personas que habitan en municipios urbanos son 1.733.403 frente a 299.460 en municipios rurales, es decir el 17,27% pueden de la población se ha establecido en municipios rurales. Como se puede observar en la gráfica, la merma de población es prácticamente generalizada en toda la región, se salvan en su globalidad como ya apuntamos Guadalajara y Toledo, aunque esa disminución afecta en distintas franjas según las provincias.

Si lo transformamos en porcentajes Albacete tiene un 13,74% de municipios rurales; Ciudad Real el 11,06%; Cuenca el 56,26%; Guadalajara el 20,65% y Toledo el 14,59%. La provincia con un porcentaje superior al 50% de municipios rurales es Cuenca, y es también la única que pierde población con respecto al año anterior en todas sus franjas. Quizás esto se deba a que nunca se recuperó de la crisis anterior y a ello se le suma otro factor, el de una población muy envejecida.

Viendo estas cifras la necesidad de implementar políticas de creación, ya no de empleo, que también, sino para reconducir y reinventar el modo de vida rural. Poder revertir la situación en el ámbito rural y de las mujeres en el campo es acuciante. No olvidemos que aproximadamente la mitad de la población (un poco menos) es femenina y que va igualándose año tras año, puesto que la esperanza de vida de las mujeres, como veremos en el epígrafe posterior, es mucho mayor para las mujeres que para los hombres en toda Castilla-La Mancha.

No quisiéramos abordar otro epígrafe sin mencionar la cohesión social y a la población en riesgo de pobreza relativa de los hogares unipersonales y la brecha de género en este apartado. En el año 2016 en España el 16,8% de las mujeres que vivían solas se encontraban en esa situación, en el caso de los hombres el porcentaje aumentaba hasta el 23%; en 2018 el porcentaje de los hombres disminuyó en 1,3 puntos porcentuales, es decir, estando en un 21,7%, pero el de las aumentó considerablemente hasta 3,7 puntos llegando al 20,5% apenas con un punto de diferencia de los hombres, con ello concluimos que el número de mujeres que han decidido independizarse y estar solas sufren un mayor riesgo de pobreza y la tendencia sigue al alza, el binomio trabajo y pobreza desgraciadamente están alcanzando cotas inimaginables hace unos años.

4. ESPERANZA Y CONDICIONES DE VIDA

La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha tuvo una media de esperanza de vida de 83,4 años en 2018 ocupando el quinto puesto junto a Cataluña y Cantabria en el ranking de comunidades y aumentó esa esperanza de vida dos décimas en 2019 con una esperanza de vida de 83,6 años ocupando el séptimo puesto en España junto a Baleares.²⁵

Para entender de manera global lo que significan esos datos, vamos a realizar la comparación con las comunidades con la esperanza de vida mayor y con las de menor esperanza de vida en España. Siendo Madrid la comunidad con una esperanza de vida más longeva en esos dos años con una esperanza de vida de 84,8 y 85 años respectivamente; y encontrándose Melilla en 2018 en el último puesto siendo la ciudad con una menor esperanza de vida de 80,2 años; y en el año 2019 fue Ceuta quien ocupó la última posición con una esperanza de vida de 80,7 años. Estando Castilla-La Mancha en la media.

Cabe añadir, que el dato más relevante de este estudio es descubrir que las mujeres cuentan con una esperanza de vida mucho mayor que los hombres, la media en España en el año 2018 y 2019 fue de 80,7 para los hombres y de 86,3 para las mujeres.

Para analizar las pobreza laboral precisamos de varios indicadores, por un lado la Seguridad económica, es decir, la incapacidad de hacer frente a gastos económicos imprevistos, en el año 2016 en España el 38,7% de personas eran incapaces de ello, en Castilla-La Mancha, ese mismo año, el 35% casi cuatro puntos por debajo de la media; en el año 2019²⁶ en España ese porcentaje era de 33,9% de personas y en Castilla-La Mancha el porcentaje aumentó más de cuatro puntos en apenas tres años, la situación ha devenido insostenible, no es posible que casi el cuarenta por cien de las personas castellano-manchegas no puedan hacer frente a un gasto sobrevenido, el INE en este caso no facilita los porcentajes por sexos y no podemos aventurar una conclusión sobre datos que no tenemos.

Otro de los indicadores que ayudan a entender las condiciones de vida sería el porcentaje de población que tiene un gasto elevado por vivienda, en España en el año 2016 ese porcentaje era del 8,5% y en Castilla-La Mancha del 11,7%, tres años después en 2019 en España el porcentaje ha subido hasta un 10,1% y en Castilla-La Mancha ha disminuido en algo más de cuatro puntos situándose en el 7,4% y por debajo de la media española, al menos este indicador es positivo para nuestra región.²⁷ Un nuevo indicador a tener en cuenta es la falta de espacio en la vivienda, en España en el año 2016 el porcentaje de población que no disponía de espacio alcanzaba el 5,4% algo más de un punto más que en nuestra comunidad con un al 4,8%; en 2019 en España aumentaba medio punto hasta el 5,9% y en nuestra región disminuía la presión hasta 1,9%.²⁸

25. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/too/ICV/dim2/&file=21101.px>, fecha consulta: 20/10/2020.
<https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/too/ICV/Graficos/dim3/&file=312G2.px>, fecha consulta: 20/10/2020.

26. Aún no disponemos de los datos de 2020.

27. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11176#!tabs-tabla>, fecha consulta: 20/10/2020.

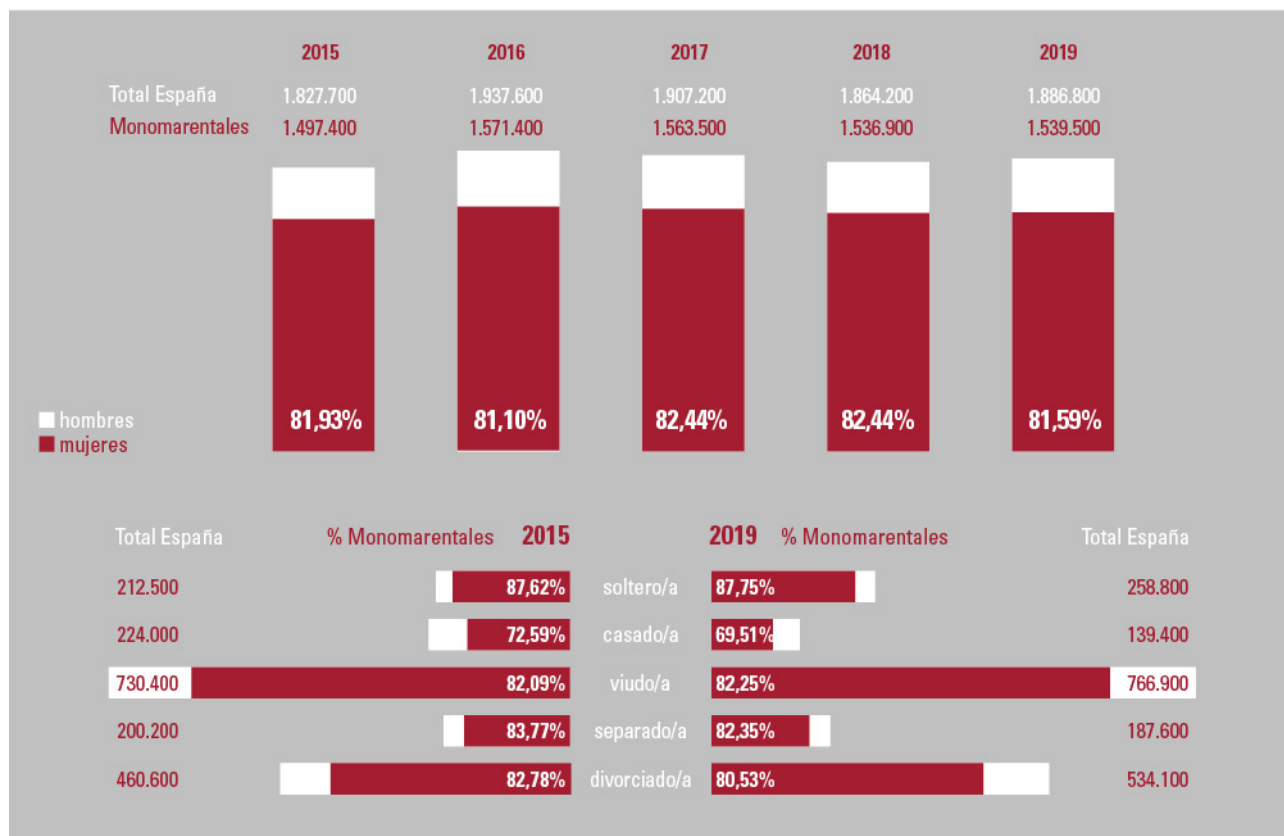
28. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/too/ICV/dim1/&file=13201.px>, fecha consulta: 14/12/2020.

En lo que respecta a hogares monoparentales y monomarentales, en 2015 en España había un total de 1.827.700 de este tipo de hogares de los cuales el 79,91% eran monomarentales, cinco años después, en 2019, el número de hogares de estas características era de 1.886.800 y el 81,59% de esos hogares eran monomarentales. Es decir, en 2019 los hogares monomarentales crecieron un 1,68% con respecto al año 2015.

Hogares monomarentales y monoparentales.

Total España (2015-2019)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)



En Castilla-La Mancha, vamos a analizar las cifras por provincias como podemos observar en la tabla contigua.

En Albacete, en el año 2015 el número total de hogares con un solo progenitor mujeres u hombres ascendía a 16.100 de los cuales el 80,75% eran monomarentales, esa cifra descendió en 2019 siendo 15.500 los hogares de estas características, pero aumentando porcentualmente los hogares monomarentales hasta el 81,29%.

Si observamos los datos de Ciudad Real, en el año 2015 la cantidad de hogares así era de 19.000 de los cuales el 76,32% eran monomarentales, en 2019 la cifra desciende hasta los 16.800 los hogares de este tipo, y aumentan porcentualmente los hogares monomarentales hasta el 86,90%.

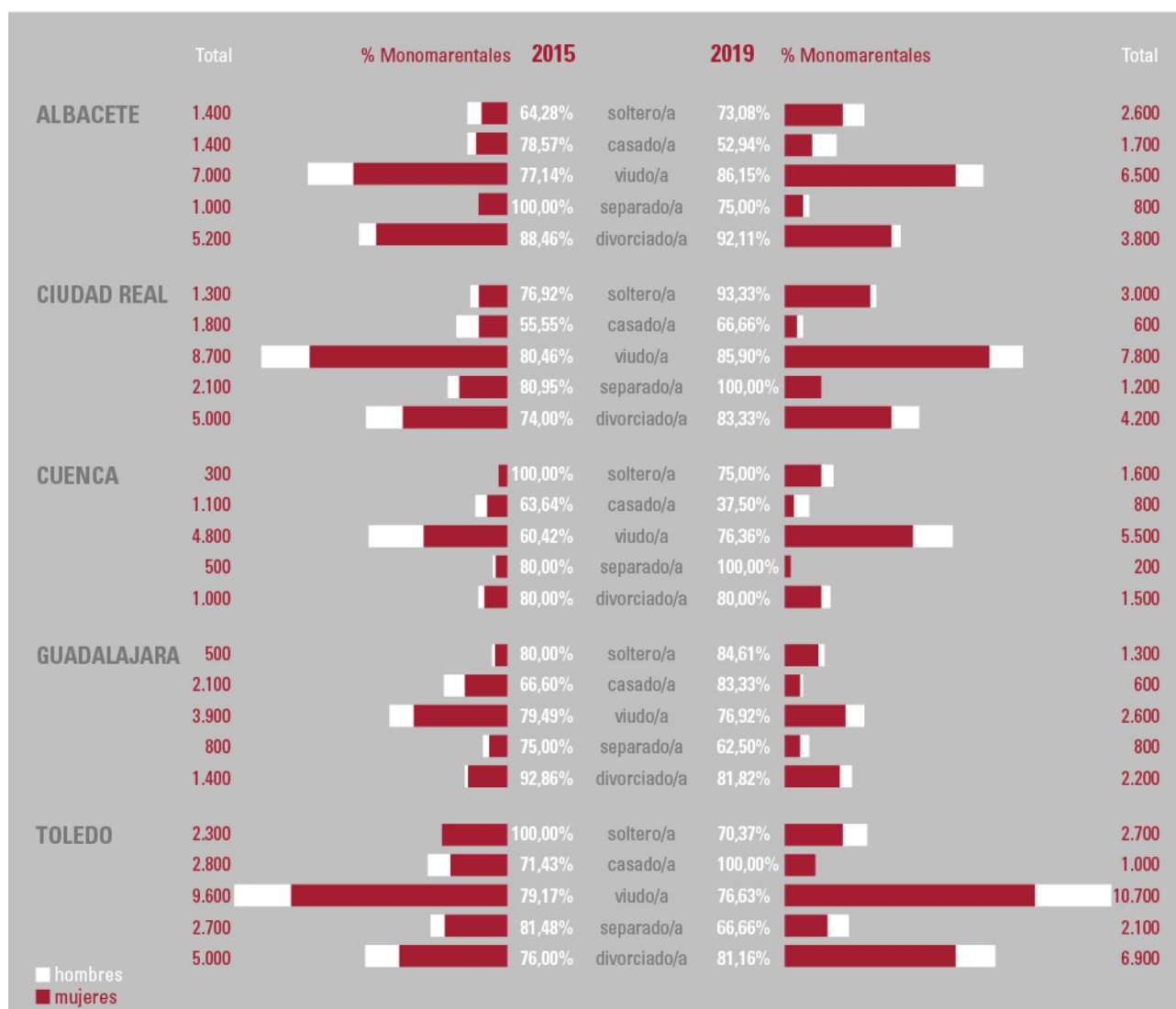
Las cifras de Cuenca nos indican que, en el año 2015 el número global de hogares monoparentales y monoparentales era de 7.700, de los cuales el 64,94% eran monomarentales, esa cifra aumentó considerablemente en los cinco años siguientes, en 2019 eran 9.500 los hogares de estas características, y aumentaron porcentualmente los hogares monomarentales hasta el 73,68%.

Con respecto a Guadalajara, en el año 2015 el número de hogares con un solo progenitor mujeres u hombres ascendía a 8.800 de los cuales el 77,27% eran monomarentales, la cifra total descendió en 2019 siendo 8.400 los hogares de estas características, aumentando porcentualmente los hogares monomarentales hasta llegar al 82,44% cinco puntos más que cinco años antes.

Hogares monomarentales y monoparentales.

Castilla-La Mancha (2015-2019)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)



Finalmente, vemos que, en Toledo, en el año 2015, el número total de hogares con un solo progenitor mujeres u hombres ascendía a 22.400, el 79,91% de ellos eran monomarentales, en 2019 esa cifra ascendió a 23.400 hogares, pero descendió el porcentaje de hogares monomarentales siendo de un 77,35%.

Observando la gráfica, podemos ver que a lo largo de los años en España y también en nuestra comunidad autónoma se mantienen las causas mayoritarias por las que se crea este tipo de hogares siendo principalmente dos: por viudedad o divorcio, aunque el número de hogares de personas solteras con hijos es la tercera causa, siendo en España en 2015 el 81,93% de esos hogares monomarentales y en 2019 el 81,59%.²⁹

5. MORTALIDAD. LA PANDEMIA DE COVID-19

El Instituto Nacional de Estadística ha publicado los datos de población de 2020,³⁰ sabemos es que hasta la semana cuadragésima primera de 2020 el número de defunciones total en CLM fue de 21.106 de las cuales 10.716 fueron hombres y 10.391 mujeres, el 50,77% corresponde a hombres y el 49,23% a mujeres, la diferencia de mortalidad entre hombres y mujeres en nuestra región se sitúa en un 1,54% mayor en los hombres. Realizando la comparativa con los datos del año anterior; en el mismo período de 2019 el número global de fallecimientos fue de 15.438 de los cuales 7.806 fueron hombres y 7.632 mujeres (por tanto, el 50,56% corresponde a hombres y el 49,44% a mujeres) en 2019 la diferencia de mortalidad entre hombres y mujeres en nuestra región fue un 0,42% menos que en 2020.

De lo que se infiere que en 2020 hubo un aumento de mortalidad en nuestra región del 26,86%, cifra que, sin duda, tiene que ver de manera directa con la mortalidad causada por la Covid-19, así como por las consecuencias desencadenadas por la falta de atención médica ante otras patologías que se vieron afectadas y desatendidas ante la situación desencadenada por el colapso de los servicios sanitarios, provocados por la peor pandemia de carácter mundial que hemos visto desde hace un siglo. Aunque como veremos, esa estimación puede variar cuando contemos con los datos finales de 2020.

Según el INE, en Castilla-La Mancha entre enero y mayo de 2020 el número de personas fallecidas por enfermedades fue de 13.804; de esas muertes 3.288 fueron por Covid-19 y 1.609 por sospecha de Covid-19 (ya que no pudieron hacerse las pruebas por falta de test); es decir, un 35,48% de todas las enfermedades de enero a mayo de 2020 fueron por la Covid-19; 8.907 personas murieron en nuestra región a causa de la pandemia de enero a mayo de 2020, de ellas el 52,75% fueron hombres y el 47,25% mujeres³¹ (los datos por provincias ya han sido incluidos en páginas anteriores). Y aún nos queda por contabilizar la segunda ola de mortalidad provocada por la Covid-19.

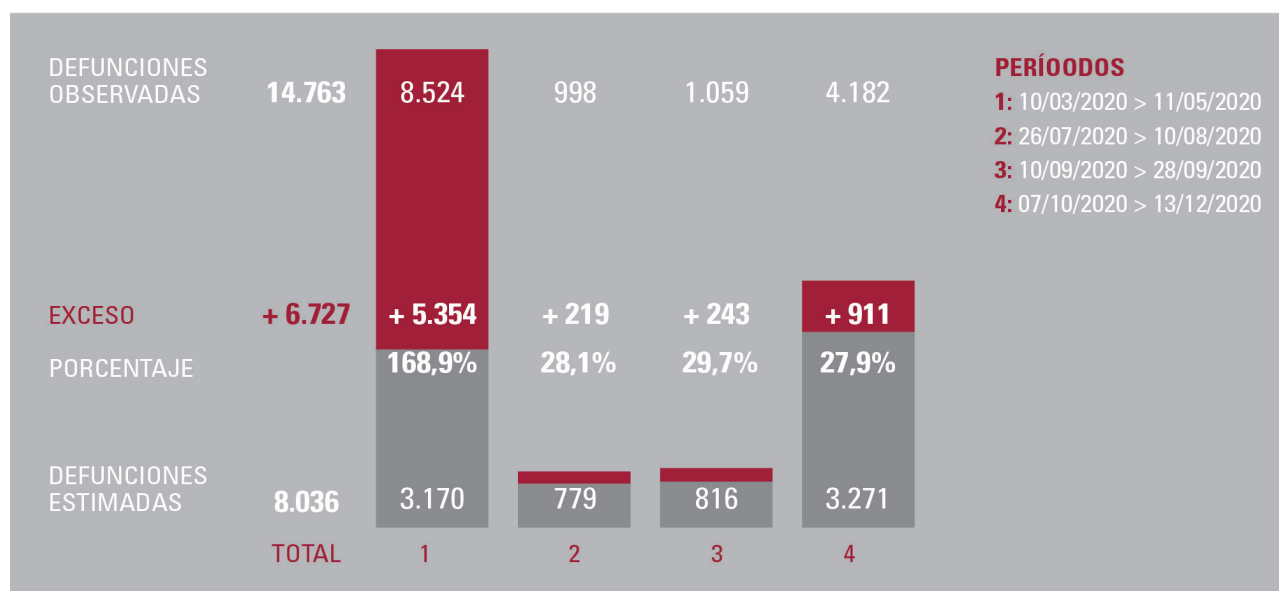
29. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/def/p03/lo/&file=03015.px#!tabs-tabla>, fecha consulta: 20/10/2020.

30. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=35179>, fecha consulta: 20/10/2020.

31. <https://www.ine.es/mapas/svg/indicadoresDefuncionCausa.htm>, fecha consulta: 10/12/2020.

Si tomamos como referencia las muertes por Covid-19 a nivel nacional la cifra asciende a un total (entre causas identificadas y sospechosas) de 45.684 muertes, es decir un 19,78% del total. Es decir, –el 10,72% de todas las muertes por Covid-19 en España se produjeron en Castilla-La Mancha–. El Instituto de Salud Carlos III, a través de su Centro Nacional de Epidemiología y Vigilancia de la Mortalidad Diaria y del sistema *MoMo* (Sistema de Monitorización de la Mortalidad diaria) ha detectado que en Castilla-La Mancha se estiman cuatro períodos de exceso de mortalidad asociados a la Covid-19.³²

Castilla-La Mancha. Mortalidad COVID 19. Monitorización mortalidad (MOMO)
Fuente: Centro Nacional de Epidemiología (ISCIII)



En el primero, comprendido entre el diez de marzo de 2020 y el cinco de mayo de 2020, se observa un exceso de mortalidad global, es decir el número de defunciones observadas por encima de las estimadas, cuyo porcentaje asciende a un 168,9%, en el caso de los hombres es de un 167,7% y en el de las mujeres de un 170,4%.

Las cifras varían según el grupo de edad en menores de sesenta y cinco años el porcentaje es del 147,3%. En personas entre sesenta y cinco y setenta y cuatro años el porcentaje asciende al 200,6% de las estimadas. En cuanto a mayores de setenta y cuatro años el porcentaje es de un 170%. –Cifras solo superadas en este período por las de la Comunidad de Madrid–. Lo que nos sitúa en ese espacio de tiempo como –la segunda Comunidad más afectada del Estado Español por la Covid-19–.

32. https://www.isciii.es/QueHacemos/Servicios/VigilanciaSaludPublicaRENAVE/EnfermedadesTransmisibles/MoMo/Documents/informesMoMo2020/MoMo_Situacion%20a%2016%20de%20noviembre_CNE.pdf, fecha consulta: 20/11/2020.

En el segundo período, entre el veintiséis de julio y el diez de agosto de 2020 se advierte un exceso de mortalidad global del 28,1%, en el caso de los hombres es de un 28,7% y en el de las mujeres de un 29%. Las cifras vuelven a variar según el grupo de edad. En menores de sesenta y cinco años el porcentaje es del 37,2%. En personas entre sesenta y cinco y setenta y cuatro años el porcentaje asciende al 42,5% de las estimadas. En cuanto a mayores de setenta y cuatro años el porcentaje es de un 25,7/%.

En el tercer período, entre el diez y el veintiocho de septiembre de 2020, observamos, de nuevo, un exceso de mortalidad del 29,7%, en el caso de los hombres es de un 24% y en el de las mujeres de un 35,6%. Las cifras vuelven a cambiar según el grupo de edad. En menores de sesenta y cinco años el porcentaje es del 37,6%. En personas entre sesenta y cinco y setenta y cuatro años el porcentaje asciende al 31,6% de las estimadas. En cuanto a mayores de setenta y cuatro años el porcentaje es de un 28,8/%.

En el cuarto período, entre el siete de octubre y el trece de diciembre de 2020, podemos observar un exceso de mortalidad global del 27,9%, que en el caso de los hombres es de un 33,9% y en el de las mujeres de un 23%. Las cifras, una vez más, se alteran según el grupo de edad. En menores de sesenta y cinco años el porcentaje es del 43,7%. En personas entre sesenta y cinco y setenta y cuatro años el porcentaje asciende al 59,8% de las estimadas. En cuanto a mayores de setenta y cuatro años el porcentaje es de un 22,5%.

Al no conocer todavía por el INE todos los datos de población de 2020, no nos atrevemos a especular sobre el porcentaje global de pérdida poblacional en Castilla-La Mancha y provincias de este año, pero, desde luego, va a superar en un altísimo porcentaje al del año anterior. En lo que respecta a la diferencia entre mortalidad de hombres y de mujeres, en todos los períodos salvo en el último, las mujeres han sufrido una mayor mortalidad durante la crisis de la Covid-19, quizás por su papel como cuidadoras que, en un primer momento, como a toda la sociedad, las pilló desprevenidas y sin saber a qué atenerse y como enfrentar la facilidad de transmisión real del virus. El alto porcentaje de enfermeras (frente a enfermeros) y auxiliares de enfermería mujeres en nuestra región puede explicar también ese porcentaje.

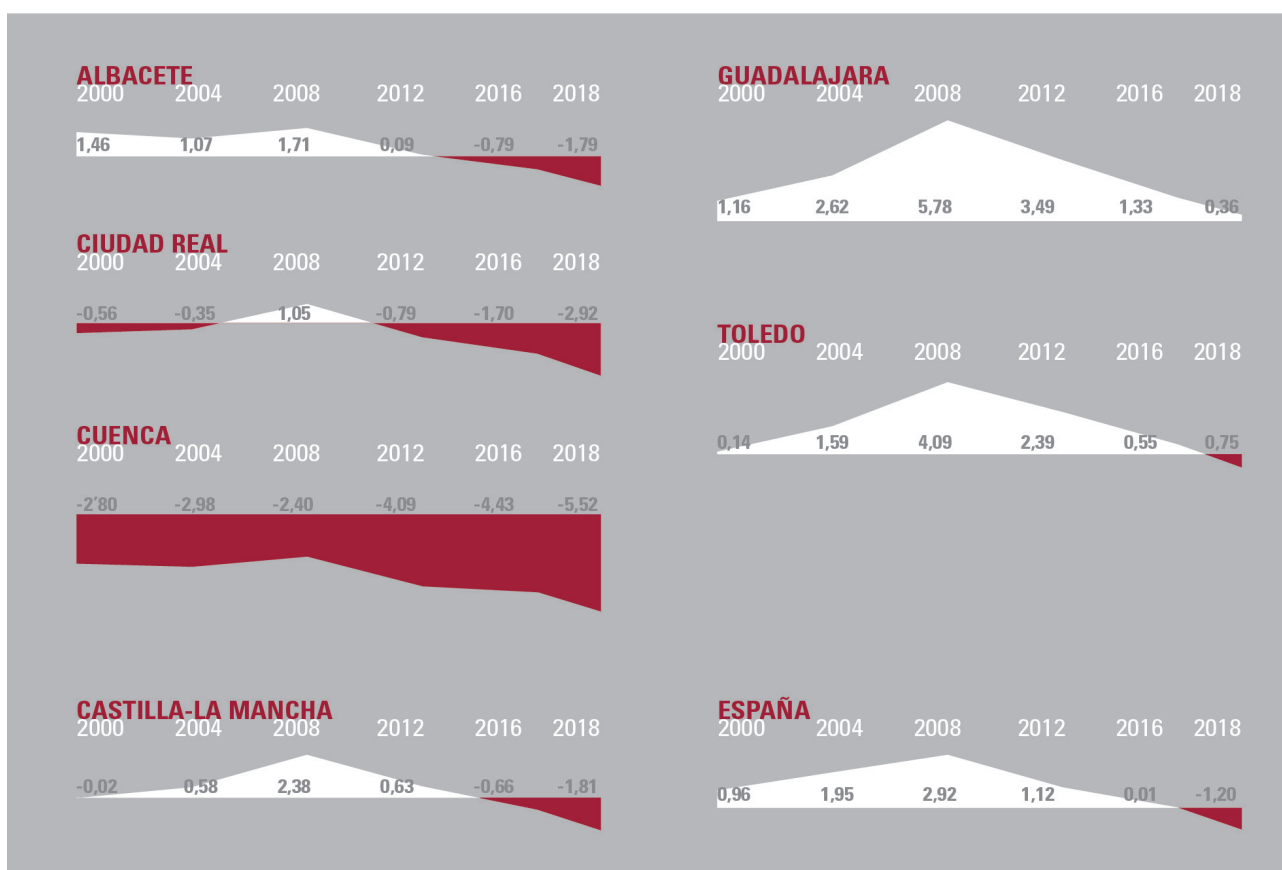
Uno de los principales problemas de Castilla-La Mancha en este momento es su despoblación, que por supuesto no afecta de igual manera a todas sus provincias. Los datos son realmente preocupantes, desde el año 2001 al 2012 el crecimiento de Castilla-La Mancha fue regular y progresivo hasta alcanzar su momento cumbre en enero de 2012, llegando a tener una población global de 2.105.936, después llegaría la crisis económica mundial y feroz que acabó con esos años de bonanza y la falta de empleo y perspectivas de futuro provocaron que nuestra región, salvo la provincia de Guadalajara, convertida una parte de ella en ciudad dormitorio de Madrid, viese como año tras año se desangraba y descendía su censo demográfico.

Desde 2012 hasta enero de 2020 en Castilla-La Mancha hay 35.975 hombres menos y 24.576 mujeres menos. Esa cifra³³ repercute en la actividad económica, en los servicios públicos y sociales y empeora aún más la situación de las mujeres que en momentos de crisis siempre acucian más las consecuencias de esta.

33. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9687&L=0>, fecha consulta: 20/11/2020.

Castilla-La Mancha. Despoblación. Saldo vegetativo (2000/2018)

Fuente: www.ies.jccm.es/estadisticas/por-tema/poblacion/cifras-de-poblacion

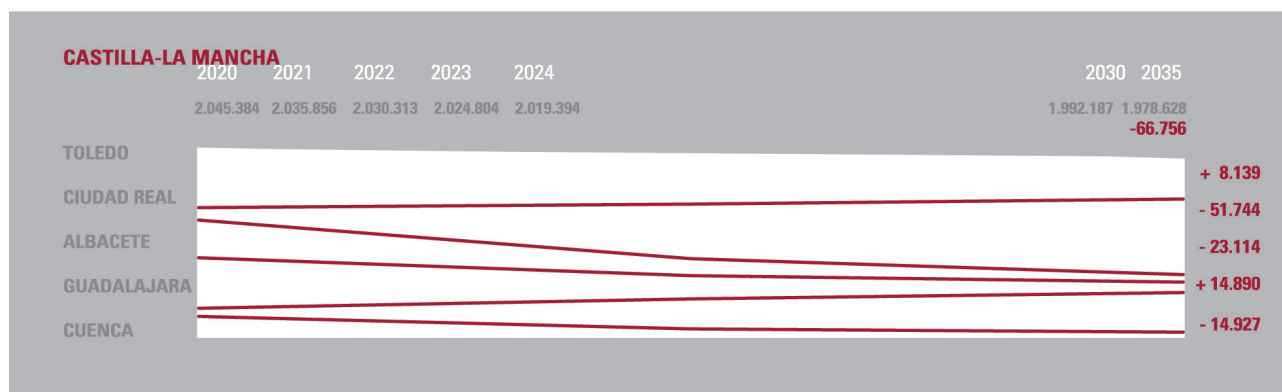


El Servicio de Estadística de CLM ha realizado un estudio pormenorizado en el que se plantean *Proyecciones de población en toda la región*.³⁴ Según el mismo, en 2020 en CLM la estimación total es de 2.045.384 personas de las que 1.026.678 son hombres y 1.018.707 son mujeres; en 2021 se calcula que habrá 9.528 personas menos; en 2022 otras cinco mil quinientas menos que ya había en 2020; tres años después en 2023 la cifra poblacional descenderá otras cinco mil quinientas y, aunque la progresión no es tan severa durante algunos años intermedios es desalentadora. Según ese mismo cálculo en 2030 en Castilla-La Mancha habrá 53.197, es decir, el 2,60% personas menos que en 2020, es como si toda la población de la ciudad de Cuenca y parte de los pueblos colindantes desapareciese. Esa cifra de disminución de la población aumentará, siempre según ese estudio, hasta llegar en 2035 a la friolera de 66.756 personas menos viviendo en nuestra región que en 2020.

En Castilla-La Mancha tenemos un serio problema, desgraciadamente cuando hablamos de la España vaciada, parte de nuestra región, junto a otras localidades de Aragón y de Castilla y León conforman el núcleo duro de esa despoblación que tiene que ver sobre todo con la Espa-

34. *Ibidem*. pág 7. Las proyecciones son anteriores a la Covid-19 por lo que estas podrían ser aún peores.

Castilla-La Mancha. Despoblación. Proyecciones (2020/2035)

Fuente: www.ies.jccm.es/estadisticas/por-tema/poblacion/proyecciones-de-poblacion

ña rural y que, de no hacer algo al respecto, terminará llena de localidades vacías. Sin duda, no hay que dejar de lado que estos datos son –una previsión de lo que puede suceder– y que más allá de la curva demográfica natural, las cosas se pueden y se deben cambiar.

Curiosamente, en esa misma proyección, si nos detenemos a examinar la progresión por sexos, se mantiene la diferencia, que ya de por sí es mínima, a favor del grupo de hombres e incluso se va igualando el porcentaje entre el número de hombres y el de mujeres en la región. Habría que conocer las razones de esa previsión, algo que la estadística pura y dura no nos facilita. De este modo en CLM en 2020 el número de hombres supone el 50,19% frente al 49,81% de mujeres; en 2022 el porcentaje será del 50,18% de hombres frente al 49,82%; en 2030 el 50,09% será el de hombres frente al 49,91% de mujeres; y en 2035, siempre según este estudio, la cifra entre hombres y mujeres se habrá igualado al 50%.

Prosigamos el análisis por provincias:

En Albacete según ese mismo estudio, en 2020 en esta provincia hay 389.830 personas (194.778 hombres y 195.052 mujeres cifras muy parecidas) en 2022 cuatro mil personas menos; en 2030 habrá una población de 372.867 y en 2035 habrá 23.114 personas menos que en 2020, que representan un 5,9% menos que en 2035. Así la diferencia en porcentajes entre hombres y mujeres habrá pasado de un 49,96% de hombres frente a un 50,04% en 2020; a un 49,93% versus un 50,07% en 2022, un 49,77% frente a un 50,23% de mujeres y en 2030 y un 49,65% frente al 50,35% de mujeres en 2035.

En Ciudad Real en 2020 cuenta con 494.128 (244.803 hombres y 249.326 mujeres) en 2022 tendrá 8987 personas menos; en 2030 la población será de 457.489 y en 2035 vivirán 51.744 personas menos, un 10,47% menos del total. La diferencia en porcentajes entre hombres y mujeres habrá pasado de un 49,54% de hombres frente al 50,46% en 2020, a un 49,52% de hombre frente al 50,48% de mujeres en 2022, a un 49,42% frente al 50,58% en 2030 y un 49,33% hombres en 2035 y un 50,67% de mujeres.

En Cuenca en 2020 tiene una población total de 199.828 personas (101.006 hombres y 98.822 mujeres) en 2022 el cálculo es que vivan en Cuenca 2.984 personas menos, en 2030 la población será de 188.007 personas; y en 2035 el censo contará con 14.927 personas menos un 7,47% menos. En este caso, la diferencia en porcentajes entre hombres y mujeres en 2020 y 2022 es similar se mantiene en un 50,55% de hombres y un 49,45% de mujeres a porcentajes; en 2030 ese porcentaje disminuye una décima y aumenta respectivamente pasa a un 50,54% de hombres y un 49,46% de mujeres en 2030, hasta llegar en 2035 a un 50,50% en hombres y un 49,50% de mujeres.

En la provincia de Guadalajara en 2020 hay 262.403 personas (133.207 hombres y 129.197 mujeres); en 2022 saliéndose de lo que venía siendo la tónica habrá aumentado su población en 1435 personas, según el cálculo del Instituto de estadística castellanomanchego, seguramente por su proximidad con Madrid; en 2030 tendrá un censo de 271.290 personas; y en 2035 contará con 277.293 personas, es decir con un 5,67% más de población que en 2020. Por ello la diferencia en porcentajes entre hombres y mujeres habrá pasado de un 50,76% de hombres y 49,24% en 2020; a un 50,75% en hombres y un 49,25% en 2022; a un 50,65% y un 49,35% de mujeres en 2030; y un 50,52% de hombres frente al 49,48% de mujeres en 2035.

Por último, en Toledo en 2020 su población asciende a un total de 699.195 (352.884 hombres y 346.310 mujeres); en 2022 habrá disminuido su población en 22 personas, por lo que la variación del censo es mínima; en 2030 tendrá un censo de 702.532 personas; y en 2035 el número de habitantes ascenderá a 707.334 con lo que habrá aumentado su población en 8.139 personas, es decir un 1,16% más que en 2020. La diferencia en porcentajes entre hombres y mujeres habrá pasado de un 50,47% de hombres y un 49,53% de mujeres en 2020; a un 50,46% de hombres y un 49,54% de mujeres en 2022; a un 50,37% frente al 49,63% de mujeres en 2030; y a un 50,26 % de hombres frente al 49,74% en 2035.

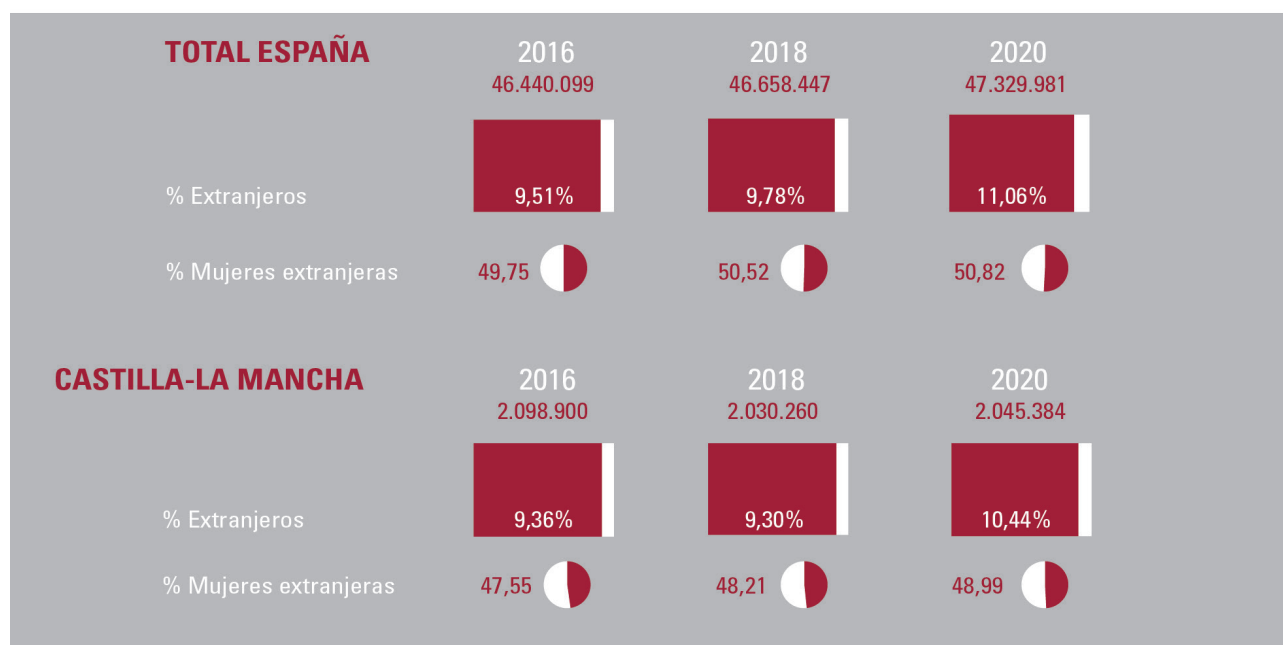
De todos estos datos se deduce que de seguir así en 2035 Ciudad Real perdería un 10,47% de su población seguida de Cuenca con una pérdida del 7,47%, Albacete con un 5,9% frente a Toledo que aumentaría en un 1,16% su población y Guadalajara con un aumento significativo en su población de un 5,67% (la explicación de los datos de estas dos provincias, seguramente radica en su proximidad a Madrid y en que ambas se están convirtiendo en provincias con localidades dormitorio de Madrid). Lo que hace más necesario que nunca políticas de descentralización del país que generen y faciliten posibilidades reales de trabajo en esas otras provincias, además de la creación de nuevos ámbitos laborales en el que la brecha digital tendrá que dejar de ser brecha, tanto en lo referente al mundo rural como a la brecha digital por género.

6 FLUJO MIGRATORIO

El flujo de migración, tanto de nacionalidad española como extranjera, no alcanza en ninguna de las provincias castellanomanchegas el 1% de las respectivas poblaciones, ni tan siquiera el flujo migratorio de población extranjera alcanza esa cifra. En Albacete es del 0,52%; en Ciudad Real del 0,48%; en Cuenca del 0,87%; en Guadalajara del 0,89%; y en Toledo del 0,83%. Por supuesto, nos referimos al flujo migratorio regulado; el año anterior, en 2018 la cifra era aún menor en todas las provincias.

Lo que podemos observar es que mientras personas españolas de ambos sexos emigran en busca de una vida mejor, es pequeño el porcentaje, pero está ahí y en su mayoría con formación superior, los inmigrantes extranjeros llegan buscando también una mejora de vida, aunque la gran mayoría lo hacen ejerciendo trabajos de menor cualificación y peor pagados. Las mujeres extranjeras que llegan lo hacen en un porcentaje algo mayor del 50% de los hombres extranjeros.

Castilla-La Mancha. Evolución población nacional y extranjera
Fuente: Cifras oficiales de población. INE ³⁵



35. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9689>, fecha consulta: 16/11/2020

EJE I ÁMBITO POLÍTICO Y TOMA DE DECISIONES

I.1 EL PODER FEMINISTA Y LA TOMA DE DECISIONES

I.2 REPRESENTACIÓN POLÍTICA

I.1 EL PODER FEMINISTA Y LA TOMA DE DECISIONES

I.1.1 TEMAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES

Antes de iniciar el apartado dedicado al estudio de la situación de la mujer en el ámbito político en Castilla-La Mancha, decidimos reflexionar sobre qué es la política, su relación con la filosofía y los antecedentes históricos sobre la mujer y sus derechos ciudadanos, en especial en España.

La RAE define la Política como: “Arte, doctrina u opinión referente al gobierno de los Estados. Actividad de quienes rigen o aspiran a regir los asuntos públicos. Actividad del ciudadano cuando interviene en los asuntos públicos con su opinión, con su voto, o de cualquier otro modo”.

Y hace lo propio con la Filosofía: “Conjunto de saberes que busca establecer, de manera racional, los principios más generales que organizan y orientan el conocimiento de la realidad, así como el sentido del obrar humano”. La política y la filosofía deberían haber ido siempre de la mano, de hecho, tendrían que seguir yendo de la mano... De ese saber filosófico tendría que emanar la doctrina que rige el mundo. Pero ¿qué pasa cuando la filosofía no considera ser a todas las personas? ¿Cuándo no considera seres a la mitad de la población?

Mercè Rius en su libro *Contra filósofos*.³⁶ O ¿en qué se diferencia una mujer de un gato? (el subtítulo hace alusión a una cita de Nietzsche),³⁷ A partir de esa cita, la autora realiza un recorrido histórico por las doctrinas filosóficas y las pone en cuestión en lo que respecta a la consideración de las mujeres como iguales a los hombres, por desgracia no escapan a las críticas ni mujeres como Simone de Beauvoir en *El segundo sexo*, o María Zambrano o Simone Weil, ni por supuesto la mayoría de autores consagrados. Desgraciadamente, ese concepto de desigualdad está tan arraigado en nuestra sociedad que incluso quienes llevamos como bandera el feminismo (que ya definimos en páginas anteriores) y que no es otra cosa que el principio de igualdad entre hombres y mujeres, recogido en el Artículo 14 como derecho fundamental de nuestra *Constitución*,³⁸ en ocasiones, caemos en la trampa del lenguaje y del propio discurso, al dar por hecho premisas que no son ciertas como la subordinación de la mujer al hombre.

Desde los clásicos hasta Espinoza, la palabra, el lenguaje, el habla conforman la realidad; había que tener un cuidado extremo porque las palabras regían el pensamiento, nuestra percepción, y discernían entre el bien y el mal. Pero también, por eso mismo, porque el lenguaje era un reflejo de lo real, el término hombre no incluía a la mujer; podemos tratar de convencernos de que las cosas eran de otra manera; podemos negar la evidencia, pero nada hará cambiar la historia de la humanidad y en esa historia la mujer no ha tenido derechos hasta

36. RIUS, MERCÈ, *Contra filósofos. O ¿en qué se diferencia una mujer de un gato?*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2014. La cita dice: “gatas continúan siendo siempre las mujeres, y pájaros. O en el mejor de los casos, vacas”.

37. NIETZSCHE, FRIEDRICH, *Así habló Zaratustra*, Alianza, Madrid, 1978.

38. Constitución Española. Título I, Capítulo II, Art. 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

bien entrado el siglo XX y tan sólo en una pequeña parcela del mundo. La historia es terca y nos muestra un camino difícil y complicado para las mujeres. Dijo Parménides³⁹: “Porque el pensar y el ser son una y la misma cosa”. A lo largo de la historia de la filosofía, el *Ser* ha sido objeto de estudio, Parménides en el s. V a.C. consideraba el *Ser* inalterable, sin posibilidad de cambio, muy contrariamente unas décadas después Heráclito⁴⁰ sostuvo la tesis contraria, afirmando que todo fluye y nada permanece, y hacemos nuestra una de sus citas: “¿Cómo puede uno ponerse a salvo de aquello que jamás desaparece?” Pues ya va siendo hora de hacerlo desaparecer y de comenzar a ser.

La Igualdad entre los hombres y el término ciudadanía se convirtieron en temas centrales en la Ilustración. Jean Jacques Rousseau, en 1754, escribió su *Discurso sobre el origen de la desigualdad entre los hombres*.⁴¹ En él nos dice: “He intentado explicar el origen y el desarrollo de la desigualdad, la fundación y los abusos de las sociedades políticas, en cuanto estas cosas pueden deducirse de la naturaleza del hombre por las solas luces de la razón e independientemente de los dogmas sagrados, que otorgan a la autoridad soberana la sanción del derecho divino. De esta exposición se deduce que la desigualdad, siendo casi nula en el estado de naturaleza, debe su fuerza y su acrecentamiento al desarrollo de nuestras facultades y a los progresos del espíritu humano y se hace, al cabo, legítima por la institución de la propiedad y de las leyes.

Dedúcese también que la desigualdad moral, autorizada únicamente por el derecho positivo, es contraria al derecho natural siempre que no concuerda en igual proporción con la desigualdad física, distinción que determina de modo suficiente lo que se debe pensar a este respecto de la desigualdad que reina en todos los pueblos civilizados, pues va manifestamente contra la ley de la naturaleza, de cualquier manera, que se la defina, que un niño mande sobre un viejo, que un imbécil dirija a un hombre discreto y que un puñado de gentes rebose de cosas superfluas mientras la multitud hambrienta carece de lo necesario”. Por supuesto, cuando Rousseau se refería a los hombres, no hablaba del genérico: hombres como personas o seres humanos, sino que se refería al masculino plural; porque Rousseau nunca consideró a las mujeres como personas iguales en derechos. Fue ese mismo razonamiento el que curiosamente permitió a Mary Wollstonecraft utilizar los argumentos usados por Rousseau para defender la igualdad entre los hombres y vindicar para las mujeres los mismos derechos que él pedía para los varones:

En cuanto al argumento sobre la sujeción en la que siempre se ha mantenido a nuestro sexo, lo devuelvo al hombre Porque no se reconoce universalmente que los reyes, considerados en conjunto, siempre han sido inferiores en capacidad y virtudes al mismo número de hombres tomados de la masa común de la humanidad. ¿No es esto así todavía y se los trata con un grado de reverencia que insulta a la razón?: “Los hombres se han sometido a la fuerza superior para disfrutar con impunidad del placer del momento; las mujeres sólo han

39. DE ELEA, PARMÉNIDES, *Poema*, Ed. Paidós Ibérica, Ediciones Folio, Barcelona, 2007, p. 11.

40. DE ÉFESO, HERÁCLITO, *Fragmentos*, Ed. Paidós Ibérica, Ediciones Folio, Barcelona, 2007, p. 33.

41. ROUSSEAU, JEAN JACQUES, *Discurso sobre el origen de la desigualdad entre los hombres*, Ed. Folio, Barcelona, 2007, p. 122. Disponible también en: <https://www.marxists.org/espanol/rousseau/disc.pdf>, fecha consulta: 19/09/2020.

hecho lo mismo y, por ello, hasta que se pruebe que el cortesano servil que se somete a los derechos de nacimiento de un hombre no actúa según la moral, no puede demostrarse que la mujer es esencialmente inferior al hombre porque siempre ha estado subyugada. Hasta ahora, la fuerza brutal ha gobernado el mundo y es evidente por los filósofos, escrupulosos en dar un conocimiento más útil al hombre de esa distinción determinada, que la ciencia política se encuentra en su infancia. No proseguiré con este argumento más allá de establecer una inferencia obvia: según la política sana vaya difundiendo la libertad, la humanidad, incluidas las mujeres, se hará más sabia y virtuosa.”⁴²

I.1.2 LAS MUJERES EN EL PODER EN EL ESTADO ESPAÑOL

En España, la vindicación del sufragio femenino llega mucho más tarde que en otros lugares del mundo como Inglaterra o Estados Unidos, no es hasta mediados de la segunda década de los años veinte del S.XX cuando cambió la coyuntura, a la vez que se estableció una creciente politización del feminismo y de su encaje en términos democráticos y de ciudadanía.⁴³ No nos vamos a extender sobre la repercusión que tienen las distintas corrientes feministas, pero sí al menos nombrarlas, porque todas estas corrientes contribuyeron a lograr la igualdad y el sufragio universal.

Desde Simone de Beauvoir, que en los años cuarenta marcó un antes y un después con sus reflexiones acerca de las mujeres, a quienes consideraba como individuos libres, pero sometidos por los usos, costumbres y por el entorno social y cultural que las limitaba en sus aspiraciones.

A Betty Friedan que en los años sesenta creó la (NOW) una de las organizaciones feministas norteamericanas más influyente, su feminismo liberal pone en entredicho la trampa de la feminidad en la que se vieron inmersas las mujeres tras la II guerra mundial. Mencionaremos también el llamado Feminismo Radical surgido a su vez en los años sesenta y que cuestiona todo el sistema patriarcal que impide que las mujeres no solo sean libres, sino que puedan ejercer el poder. Y el Feminismo Socialista con Teorías del doble Sistema en el que capitalismo y desigualdad de género van de la mano, sus representantes en América fueron: Heidi Hartmann, Juliet Mitchell, Zillah Eisenstein y Christine Delphy en Francia. O el Feminismo Cultural o de la diferencia con Alice Schols al frente que defiende la existencia de una esencia femenina a la que no hay que renunciar. El debate sobre diferencia-igualdad estará servido desde los años ochenta hasta nuestros días. En los años noventa surgió la llamada Tercera Ola del Feminismo o el Posfeminismo y que en cierta forma se enfrentará al movimiento Quer, hasta llegar a nuestros días con el movimiento feminista en auge el Ecofeminismo que sostiene la necesidad de establecer lazos con el movimiento ecologista. Todas estas reflexiones nos han ayudado a establecer leyes más igualitarias y a combatir la desigualdad teórica y así poder optar a una igualdad real.

42. WOLLSTONECRAFT, MARY., *Vindicación de los derechos de la mujer*, 1792, pp. 4 y 5. Disponible en: http://jzb.com.es/resources/vindicacion_derechos_mujer_1792.pdf, fecha consulta: 19/09/2020.

43. NASH, MARY, *Rojas. Las mujeres republicanas en la Guerra Civil*. Taurus, Madrid, 1999.

En realidad, en España, no es que estos movimientos pasaran desapercibidos, Simone de Beauvoir fue una de las autoras censuradas más leídas en la clandestinidad por las mujeres feministas españolas, pero la dictadura franquista censuró y persiguió el feminismo, así como cualquier pensamiento que cuestionase la política del régimen que consideraba a la mujer como un ser subordinado a la figura primero del padre y después del marido, sin derecho a gobernarse por sí misma y no fue hasta la muerte del dictador en 1975 que en España resurgieran con fuerza las diferentes manifestaciones de feminismo.

Para entender la situación de la mujer en el ámbito político en Castilla-La Mancha debemos conocer cuándo y cómo las mujeres logran convertirse en ciudadanas de pleno derecho en España.

En el año 1919, Manuel Burgos Mazo planteó una ley electoral en la que las mujeres podrían votar, pero no podrían ser elegidas representantes políticas, ley que fracasó y que no fue aprobada. Es, a partir de ese momento, cuando un colectivo de mujeres feministas irrumpió en la escena política española exigiendo el sufragio universal y, por consiguiente, la legalización del voto femenino. Sin embargo, no fue hasta 1927 cuando por primera vez dieciocho mujeres fueron designadas como asambleístas (un tres por ciento del total) en la Asamblea Nacional Consultiva de la dictadura de Primo de Rivera, que en realidad era un órgano informativo, que no legislaba ni ostentaba soberanía alguna, pero que debía preparar un proyecto de legislación completa al servicio del dictador.

En esos años, el régimen realizó diversos ofrecimientos a Clara Campoamor, a Victoria Kent y a Matilde Huici para que se incorporasen a puestos institucionales, cargos que todas ellas rechazaron.

Tras la dimisión de Primo de Rivera, y en tiempos muy convulsos, aparece en España una de las organizaciones feministas más radicales del momento con Carmen de Burgos al frente. Las elecciones a Cortes Constituyentes de 1931 de la II República se realizaron por sufragio universal masculino, en ellas, paradójicamente, las mujeres podían ser elegidas representantes políticas, pero no tenían derecho al voto. Tres fueron las elegidas: Margarita Nelken, Victoria Kent y Clara Campoamor.

Nos detendremos especialmente en explicar lo ocurrido en esas Cortes Constituyentes de la II República porque marcan un hito en la historia de los derechos de la mujer en España, es necesario comprender los prolegómenos para poder valorar convenientemente el alcance de ese debate y de sus consecuencias en el devenir de nuestra historia.

En aquel debate sobre el sufragio femenino en las Cortes Constituyentes, Roberto Novoa Santos, diputado por la Federación Republicana Gallega, aprovechó su turno de palabra para oponerse al sufragio femenino, aduciendo motivos basados en el psicoanálisis y una supuesta naturaleza biológica diferenciadora entre hombres y mujeres y dijo: “Creo que podría concederse en el régimen electoral que la mujer fuese siempre elegible por los hombres; pero, en cambio, que la mujer no fuese electora. (...) ¿Cuál sería el destino de la República si en un futuro próximo, muy próximo, hubiésemos de conceder el voto a las mujeres? Seguramente una reversión, un salto atrás. Y es que a la mujer no la domina la reflexión y el espíritu crítico;

la mujer se deja llevar siempre de la emoción, de todo aquello que habla a sus sentimientos... El histerismo no es una enfermedad, es la propia estructura de la mujer; la mujer es eso: histerismo y por ello es voluble, versátil, es sensibilidad de espíritu y emoción. Esto es la mujer. Y yo pregunto: ¿en qué despeñadero nos hubiéramos metido si en un momento próximo hubiéramos concedido el voto a la mujer?”⁴⁴

Desgraciadamente a esa oposición, pero por diferentes razones, se sumaron las diputadas Margarita Nelken, del Partido Socialista, y Victoria Kent, del Partido Socialista Radical, ya que, pese a ser defensoras del sufragio y los derechos femeninos, consideraron que no era el momento apropiado para aprobarlo, puesto que temían el voto conservador de las mujeres que sin formación ni educación seguirían bajo el influjo de los hombres de sus familias y de la Iglesia, y ello conduciría a la victoria electoral de la derecha.

Esto es lo que argumentó Victoria Kent: “Que creo que el voto femenino debe aplazarse. Que creo que no es el momento de otorgar el voto a la mujer española. Lo dice una mujer que, en el momento crítico de decirlo, renuncia a un ideal. (...) Lo pido porque no es que con ello merme en lo más mínimo la capacidad de la mujer; no, Sres. Diputados, no es cuestión de capacidad; es cuestión de oportunidad para la República. (...) Cuando la mujer española se dé cuenta de que sólo en la República están garantizados los derechos de ciudadanía de sus hijos, de que sólo la República ha traído a su hogar el pan que la monarquía no les había dejado, entonces, Sres. Diputados, la mujer será la más ferviente, la más ardiente defensora de la República; pero, en estos momentos, cuando acaba de recibir el Sr. Presidente firmas de mujeres españolas que, con buena fe, creen en los instantes actuales que los ideales de España deben ir por otro camino, cuando yo deseaba fervorosamente unos millares de firmas de mujeres españolas de adhesión a la República (La Srta. Campoamor: Han venido)... he de confesar humildemente que no la he visto. (...) Por hoy, Sres. Diputados, es peligroso conceder el voto a la mujer...”⁴⁵

Fue la diputada Clara Campoamor, creadora de la Unión Republicana femenina, quien contestó de una manera contundente en ese acalorado debate a quienes se oponían al sufragio y, en especial, a aquellas posturas que venían desde la izquierda y lo hizo de esta manera: “No es desde el punto de vista del principio, es desde el temor que aquí se ha expuesto, fuera del ámbito del principio –cosa dolorosa para un abogado–, como se puede venir a discutir el derecho de la mujer a que sea reconocido en la Constitución el de sufragio. Y desde el punto de vista práctico, utilitario, ¿de qué acusáis a la mujer? ¿Es de ignorancia?”⁴⁶ Y añadió: “Precisamente porque la República me importa tanto, entiendo que sería un gravísimo error político apartar a la mujer del derecho del voto. (...) Yo soy Diputado por la provincia de Madrid; la he recorrido, no sólo en cumplimiento de mi deber, sino por cariño, y muchas veces, siempre, he visto que a los actos públicos acudía una concurrencia femenina muy superior a la masculina, y he visto en los ojos de esas mujeres la esperanza de redención, he visto el deseo de ayudar a la República, he visto la pasión y la emoción que ponen en sus ideales. La mujer española es-

44. JULIÁ, SANTOS, *La Constitución de 1931*. Iustel, Madrid, 2009. ISBN 978-84-9890-083-5, p. 242-243.

45. *Ibidem*, pp. 425-427

46. ORIOLS, LLUÍS; LAVEZZOLO, SEBASTIÁN, Las primeras cuarenta parlamentarias, 7 de marzo de 2017, https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/mujeres-parlamento-historia-espana_132_3541024.html, fecha consulta: 20/10/2020.

pera hoy de la República la redención suya y la redención del hijo. No cometáis un error histórico que no tendréis nunca bastante tiempo para llorar al dejar al margen de la República a la mujer, que representa una fuerza nueva, una fuerza joven... Que está anhelante, aplicándose a sí misma la frase de Humboldt, de que la única manera de madurarse para el ejercicio de la libertad y de hacerla accesible a todos, es caminar dentro de ella”.⁴⁷ Finalmente, tras un arduo debate quedaron aprobados los artículos esenciales de la Constitución de este modo: Artículo 25: “No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas. El Estado no reconoce distinciones ni títulos nobiliario”.⁴⁸ Y el artículo 36 del siguiente: “Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes”.⁴⁹

Durante los años treinta del s. XX, junto a Clara Campoamor, Margarita Nelken y Victoria Kent, cuatro mujeres más compartieron escaño en Las Cortes: María Lejarraga y García, Matilde de la Torre Gutiérrez, Francisca Bohigas Gavilanes, y Veneranda García Blanco Manzano. En 1936 en las últimas elecciones de la II República se incorporan como diputadas tres mujeres: Dolores Ibarruri Gómez, *La Pasionaria*; Julia Álvarez Resano y Federica Montseny Mañé⁵⁰ –la primera ministra en Europa– a cargo del Ministerio de Sanidad y Asistencia Pública, (nombró a Amparo Poch y Gascón su Consejera de Sanidad).

Pero la dicha duraría poco tras el golpe de Estado a la República, toda la sociedad española perdió sus derechos, pero en especial las mujeres, que pasaron de ser ciudadanas libres de estar bajo la tutela primero del padre y después del marido como ya hemos apuntado. Durante la dictadura franquista doce fueron las únicas mujeres con responsabilidad política: Pilar Primo De Rivera y Saénz de Heredia, Mercedes Sanz Bachiller, Purificación Sedeño y Fuentes, Teresa Loring Cortés, Mónica Plaza de Prado, Josefina Veglison Jornet, Ana Ballenilla Fajardo, María Belén Landaburu González, Pilar Careaga Basabe, María del Carmen Cossío y Escalante, Ana Bravo Sierra y Montserrat Tey Planas; y todas al servicio de la ideología fascista.

De estas cuarenta pioneras, mujeres con responsabilidad política, ninguna había nacido en ningún pueblo o ciudad de los que hoy en día constituyen la Comunidad de Castilla-La Mancha. Lo que ratifica que el Estado de las Autonomías no es sólo un capricho, es descentralizar España, es lograr que más personas asuman las responsabilidades sociales y políticas, es dejar una puerta abierta también para las mujeres; es acabar con la España negra y profunda carente de oportunidades.

47. JULIÁ, SANTOS, *op.cit.*, pp.428-430.

48. *Ibidem*, p. 58.

49. *Ibidem*, pp.59-60.

50. *Ibidem*, p. 108.

I.1.3 LA HEGEMONÍA DE LAS GRANDES CORPORACIONES Y EL PAPEL DE LO FEMENINO EN EL MUNDO

La tasa de natalidad en Castilla-La Mancha (2019) es de un 7,5 por cada mil habitantes, de madre española (6,65) casi 7 hijos/as por cada 1.000 habitantes, y de madre extranjera 16,01 hijos/as por cada mil habitantes. A ello hay que adicionar que normalmente disponemos de suficiente mano de obra inmigrante –sobre todo para actividades agrícolas estacionales: ciento diez inmigrantes por cada mil habitantes, con una ligera preponderancia de mujeres extranjeras (111,67/1.000 habitantes)–. A efectos poblacionales generales –sin diferenciar por edades–, concluimos que como nuestra media de tasa de defunción es de 9,54 por cada mil habitantes (todos datos pre-Covid),⁵¹ somos una Comunidad con una discreta natalidad, siendo un gran porcentaje de los nacimientos de madres no españolas.

Esta dinámica ha sido la habitual en los últimos años, tras el abandono entre 2008-2010 de mucha población inmigrante debido a la crisis mundial de 2007. La mayoría de la población se concentra en poblaciones de más de 10.000 habitantes, y de hecho una de nuestras características –compartidas con muchos otros territorios nacionales–, es el abandono de las zonas rurales. Pero los datos de la fecundidad femenina también deben ser revisados desde un punto de vista global.

Es una obviedad que, con independencia de la organización administrativa que rijan cualquier estado, sus comunidades autónomas, länder, cantones, regiones o sistema de organización territorial y competencial que les gestione, están integrados en el estado nación que a su vez se federa en organizaciones de libre comercio multinacionales (MERCOSUR, UE, CETA, Commonwealth of Nations, Acuerdos de Cotonú –pronto UE-ACP–, y otros organismos internacionales como OCDE, FMI, BM, OMC, GATS), en suma, ni tan siquiera nos detenemos en poner nombre a los acrónimos mencionados pues son de conocimiento prácticamente general, y de escaso interés para este estudio regional. Sencillamente, en términos generales coexistimos en un sistema de libre comercio y en sociedades de producción y consumo, en las que los grupos de inversión internacional y de la producción deslocalizada influyen poderosamente sobre las políticas económicas y de empleo de las naciones.

Pero los grupos de capital inversionista a nivel mundial analizan la capacidad reproductiva de la mujer mercantilizándola, a través del conocido “dividendo demográfico” o número medio de hijos/as que las mujeres se espera que tengan a medio corto y medio plazo, constituyendo en el futuro la mano de obra disponible (2,1 hijos a nivel global). Si la tasa de natalidad es alta, la OCDE –Organización Internacional de Libre Comercio– encuentra lo que llama “holgura laboral” (más mano de obra que puestos de trabajo disponibles, lo que provoca el *dumping* laboral y el desempleo, o la precariedad laboral).⁵² Esta cuestión ni es objeto de este estudio, y abre un debate ético muy complejo, pero tan sólo advertir que Castilla-La Mancha

51. Todos datos de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1445#!tabs-tabla>, fecha consulta: 06/07/2020.

52. OLMO GASCÓN, ANA MARTA, “El derecho a la pereza reproductiva de las mujeres” en *Diversidad sexual y libertad reproductiva de las mujeres en la cultura de la producción y el consumo* (OLMO GASCÓN, ANA MARTA, Coord.), 2018, Comares, Granada, pp.193-213, texto completo en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=112305>.

no es una “isla” ajena a las directrices e intereses internacionales, y la situación de nuestras mujeres también debe analizarse con perspectiva de futuro.

En nuestra opinión, todo este panorama migratorio, especialmente con el continente africano y ciertas zonas de Latinoamérica –Brasil concretamente–, cambiará drásticamente en un medio plazo. Una vez superada la pandemia, los lobbies internacionales pretender urbanizar y modernizar los núcleos urbanos en África ocupando a la mano de obra local,⁵³ y establecer centros de ganadería extensiva y cultivos de palma en la Amazonía.

En lo que a nuestra situación respecta, el retorno a los cultivos y ganadería de subsistencia en los pueblos, recuperando las labores de atención a pequeñas explotaciones de autoconsumo, en combinación con el teletrabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, es un pronóstico que el tiempo despejará. Todo ello se vaticina en combinación con fuentes de energía verde –placas fotovoltaicas– y, esperemos, una coexistencia con el ecosistema fundamentado en el empleo verde.⁵⁴ En una zona predominantemente ocupada en agricultura y ganadería con mucha dispersión poblacional en pueblos de tamaño medio como la nuestra, todavía no se ha perdido la tradición del huerto y esos conocimientos tienen un enorme valor social y para la economía de autoabastecimiento.

El papel de la mujer en este contexto debe partir, creemos firmemente de una conciencia de clase y de sexo: no es utopía, es una posibilidad que podemos aprovechar, y si es preciso reclamar todas aquellas que lo deseen. Desde luego que la agricultura y ganadería de subsistencia no es un trabajo baladí: precisa de una atención diaria –los 365 días al año– y posiblemente muchas mujeres no la deseen. Arbitrar en este entorno mecanismos de colaboración y asociacionismo femenino, sea formal: cooperativas de trabajo asociado, o informal, colectivos femeninos rurales, permitiría una auto gestión que seguramente permita conciliar trabajo y tiempo libre.

Diferente es la propuesta, que puede ser más atrayente para parte de las mujeres, de *Closing-gap. Women for a Healthy Economy*, constituida por directivas de muchas de las empresas más potentes en España que proponen incentivar el teletrabajo, pero con medidas como la remuneración por objetivos que sustituya el número de horas como unidad de medida para evitar el absentismo injustificado, apunta Lidia Farré,⁵⁵ mecanismo de fijación del salario a la que nos oponemos radicalmente, por ser contraria a derechos laborales básicos como el de la conciliación o el derecho a la desconexión digital, que analizaremos en otro epígrafe de este trabajo. Quizás todo lo expuesto no sea tan ficticio y lo encontremos a la vuelta de la esquina; las perspectivas económicas provisionales de la OCDE, estiman una caída del PIB mundial

53. <http://www.oecd.org/fr/publications/dynamiques-de-l-urbanisation-africaine-2020-481c7f49-fr.htm>, fecha consulta: el 01/09/2020.

54. Alternativa planteada a finales del siglo XIX por PAUL LAFARGUE, *El derecho a la pereza*, Barcelona, Crítica, 2003

55. En inglés: “Clúster” u órgano formado por empresas o grupos de empresas interrelacionadas que se coordinan o colaboran buscando la maximización de beneficios a través de estrategias productivas o de ventas coordinadas o compatibles; en este caso, colectivos como *ClosingGap. Women for a Healthy Economy* es una plataforma integrada por Merck, MAPFRE, Vodafone, Repsol, Meliá Hotels Internacional, L’Oréal España, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW, PwC, Bankia, Grupo Social ONCE y KREAB, [ht tps://closinggap.com/blog/events/i-closingapeconomic-equality-summit/](https://closinggap.com/blog/events/i-closingapeconomic-equality-summit/) fecha consulta 18/08/2020.

de cuatro puntos y medio en 2020, antes de repuntar un 5 % el próximo.⁵⁶ Lamentablemente, cuanto mayor es la devastación más posibilidades y mayor diversidad de medidas de reconstrucción se presentan; es el momento de que nosotras reclamemos las condiciones y coordenadas que queremos, sin dar un paso atrás, sin amilanarnos por la pobreza y la amenaza del hambre que muchas ya sufren; nosotras, las que tenemos más y mejores recursos, debemos tomar la palabra y reclamar los derechos de todas las mujeres.

Crear puestos de trabajo, especialmente en sectores feminizados en nuestra autonomía es una buena medida de contrapeso al escenario de la producción deslocalizada expuesto. En nuestro caso, entre 2021 y 2022, se ha avanzado una oferta de empleo público⁵⁷ de 4.475 para la región;⁵⁸ reabastecer el desmantelado sector público genera a su vez riqueza dónde se crea, pues esa población precisa bienes y servicios, que a su vez fomentan el sector privado. Estas y otras medidas que se identificarán a lo largo de este análisis, pondrán de manifiesto que se ha dado un cumplimiento más razonable al Art. 28 de la Ley 4/2018, dirigido a la inserción laboral.

56. <http://www.oecd.org/coronavirus/es/>, fecha de consulta: 01/09/2020, si bien ofrecen dos proyecciones dependiendo de si el segundo rebrote se consolida y conlleva confinamientos, o no, y por cierto, China actualmente, es la única que tiene un PIB muy positivo: todos los países del estudio prevén caídas en su PIB en torno al 12%, menos China que presenta un crecimiento del 9%.

57. De interés señalar el Art. 19.1 de la Ley 4/2018, indica que en estas convocatorias se deben incluir en los temarios “el conocimiento sobre el valor de la igualdad y sobre la violencia de género”. Además, en sus números: 2 y 3 se asume la obligación de formación, “a cualquier profesional que desempeñe un empleo público relacionado con el objeto de la presente ley”. Y una recualificación permanente, para profesionales que asistan a las víctimas de violencia de género.

58. <http://www.educa.jccm.es/es/destacadosportada/garcia-page-valora-esfuerzo-pro-fesionales-sociales-salud-ed>, fecha consulta: el 07/10/2020.

I.2 REPRESENTACIÓN POLÍTICA

Datos comparativos en el gobierno autonómico, estatal y local

I.2.1 CORTES DE CASTILLA-LA MANCHA

La *Ley 11/2002*, de 27 de junio, de modificación de la *Ley 5/1986*, de 23 de diciembre, *Electoral de Castilla-La Mancha*, es precursora de la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que se dice: “Como ya hemos dicho, el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo”. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

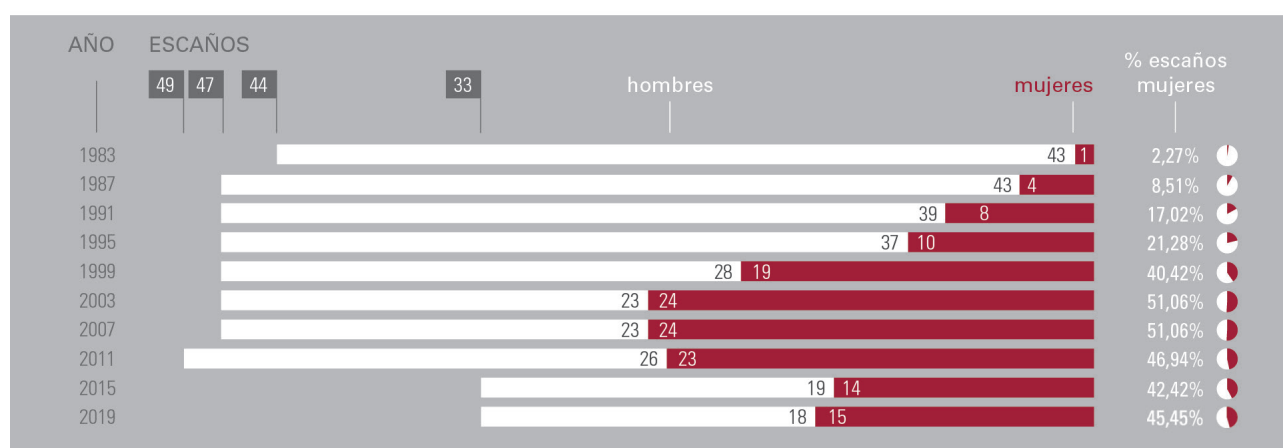
La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro”. En realidad, el Tratado de Roma no fue promulgado para proteger a las mujeres, sino para establecer la Libre Competencia e Igualdad de Tratamiento entre empresas europeas, ya que ese principio el de libre competencia es el que rige la Unión Europea mucho más allá que la defensa de la clase trabajadora. Ese Tratado fue sustituido por el Tratado de Niza de 26 de febrero de 2001. Si bien es cierto lo dicho, pese a todo, la normativa de la Unión Europea ha sido un mecanismo muy valioso en España en dos materias concretas para la clase trabajadora: en prevención de riesgos laborales, y en la igualdad de tratamiento por género. No hace falta decir que cualquier ley, incluso la propia Constitución, si no va acompañada de acciones concretas que garanticen su aplicación suele quedarse en agua de borrajas como se dice comúnmente.

A continuación, vamos a analizar datos concretos que expliquen por sí mismos si la aplicación

de las distintas leyes que sucesivamente se han ido aprobando en Castilla-La Mancha y en España han tenido resultados en cuanto a la igualdad en la representación política y ostentación del poder, en su acepción de: ocupar un cargo que confiere prestigio y autoridad, entre mujeres y hombres. En Las Cortes de Castilla-La Mancha podemos ver la fractura⁵⁹ entre las candidaturas de mujeres presentadas y las que finalmente son elegidas sobre todo antes de la entrada en vigor de la Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha, un hito histórico en nuestra historia como región y en la historia de España, como ley precursora de la ley orgánica de 2007.

Representación Cortes de Castilla-La Mancha (todas las legislaturas)

Fuente: Cortes regionales de Castilla-La Mancha.



La Ley 11/2002, de 27 de junio, en su Art. II⁶⁰ dice: “Para garantizar el principio de igualdad en la representación política, las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, alternarán hombres y mujeres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los del otro los impares. La Junta Electoral sólo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para los candidatos como para los suplentes”.

Aunque no se vea reflejado en la gráfica, si nos atenemos en el sesgo político, ningún partido sale bien parado, ni los comunistas, ni los socialistas ni la Unidad de Centro Democrático Social ni sus sucesores Alianza Popular ni el Partido Popular ni los regionalistas –en suma, la generalidad–, de forma que en todos los partidos políticos se observa un machismo generacional recalcitrante “la participación femenina estará determinada por la confección de las listas electorales, elemento central a la hora de medir sus opciones reales de conseguir el acta”⁶¹. Así pues, “el contraste entre diputadas electas y candidatas electorales acentúa el proceder sesgado de los partidos hacia la inclusión femenina real”.

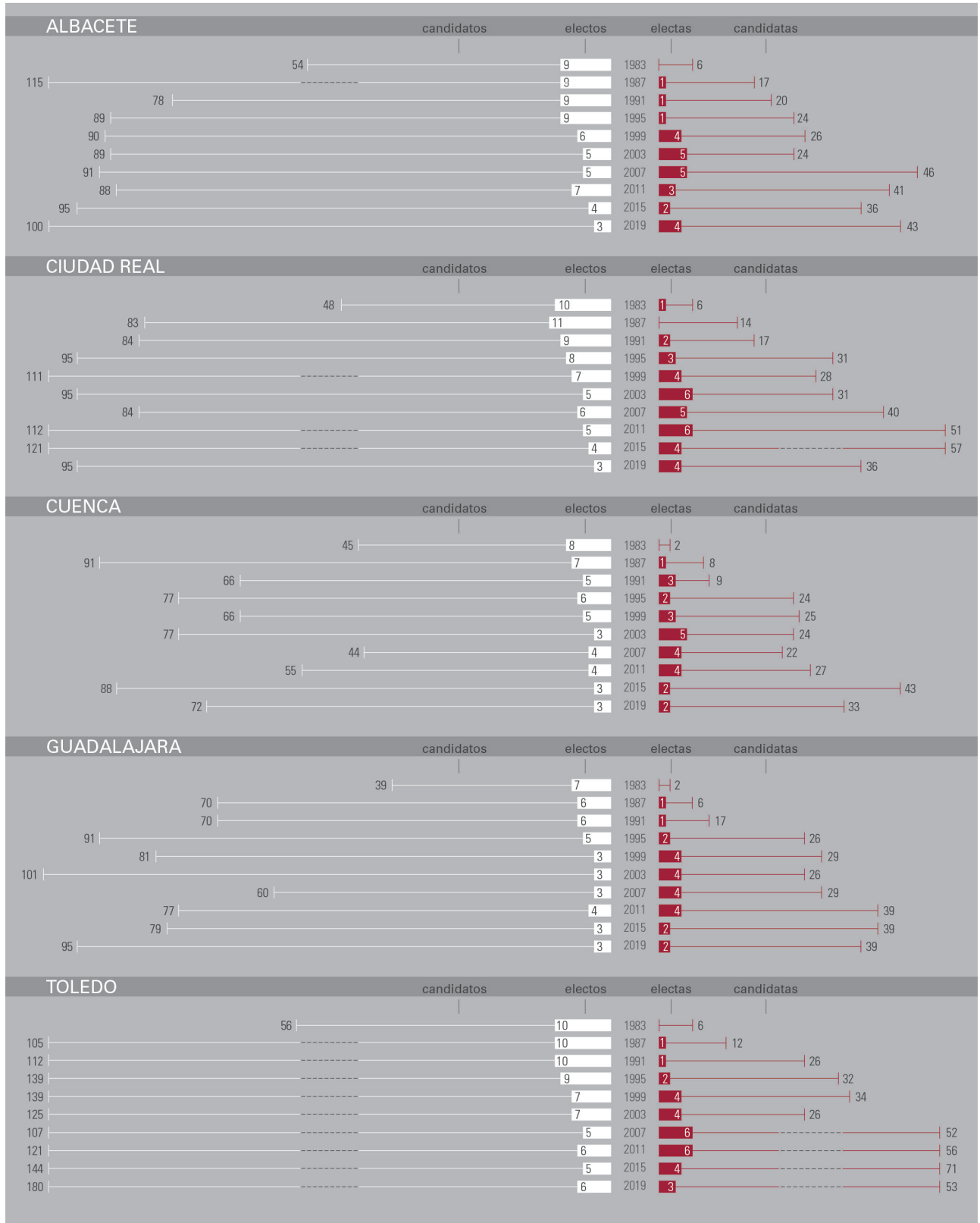
59. SERRA CRISTÓBAL, ROSARIO: “La presencia de mujeres en los parlamentos autonómicos. La efectividad de las medidas de paridad adoptadas por los partidos políticos y por el legislador”, en *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, 141 (2008), p. 181.

60. Art. II. La Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha.

61. CASTELLANOS LÓPEZ, JOSÉ ANTONIO, *Los diputados regionales de Castilla-La Mancha (1983-2019). Construcción y consolidación de una autonomía*, Ed. UCLM y Cortes Regionales de Castilla-La Mancha, Cuenca, 2020, pp. 768-769

Representación Cortes de Castilla-La Mancha (todas las legislaturas)
Evolución candidaturas y resultados electorales

Fuente: Cortes Regionales de Castilla-La Mancha, B.O.E., D.O.C.M. ⁶²



62 Reunido parcialmente en CASTELLANOS LÓPEZ, JOSÉ ANTONIO, *ibidem*.

Podríamos hacer un comentario minucioso de este apartado, pero consideramos que el trabajo gráfico es suficientemente clarificador, y muestra en cifras lo sucedido en todas las provincias castellanomanchegas por legislaturas. Mientras no ha habido una norma que exigiese la paridad los hombres han copado la representación política, y he eso ha sido así en todas las legislaturas comprendidas desde la primera de 1983 a la de 1999.

Es solamente a partir de las elecciones de 2003, con la aplicación de ley electoral de 2002 cuando las mujeres castellanomanchegas entran en política, y –se logró la paridad–, pero en el año 2015 se toma la decisión de reducir el número de escaños de los cuarenta y siete habidos entre 1987 y 2007, y los cuarenta y nueve de 2011 a treinta y tres a partir de 2015 y de nuevo en ese momento los hombres diputados se aferran al poder acatando la ley electoral por debajo de sus mínimos.

En 2019 la representación femenina es del 45,45%, no se incumple la Ley, pero no se llega a la igualdad y el porcentaje nunca es a favor de las mujeres, ¿qué pasará cuando la ley se derogue? Y más aún, ¿no se convertirá esta ley en un nuevo un techo? Es decir, desde el año 1977 hasta el año 2002 una apabullante mayoría masculina ha gobernado las instituciones, y no tenemos muy claro si, cuando la aplicación de esta ley concluya, dada su peculiaridad de discriminación positiva (que es razonada, proporcional y temporal), volveremos a la situación anterior de mayoría de hombres o si las mujeres, pese a estar más formadas, esta es una cuestión puramente aritmética, nos deberemos conformar con no ser nunca mayoría en las instituciones. Estos datos evidencian cuánto tiempo se ha precisado para el cambio, y cuantas resistencias han existido y existen para esta participación política y que en nuestra región estamos aún muy lejos de la igualdad real.

1.2.2 MUJERES CASTELLANOMANCHEGAS EN LA POLÍTICA, EN EL CONGRESO, SENADO Y EN LOS SUCESIVOS GOBIERNOS DE ESPAÑA

Vamos a recorrer el papel de nuestras mujeres en los diferentes gobiernos de España,⁶³ desde la Asamblea Constituyente tras el franquismo a la actualidad, y como representantes políticas castellanomanchegas en cada una de las legislaturas.⁶⁴ Aclaramos previamente que las cifras de representantes totales en el Congreso y el Senado sufre variaciones al contabilizar las sucesivas sustituciones y nombramientos entre legislaturas.

En la Legislatura Constituyente (1977-79) de 208 diputados, veintiún fue el número de diputadas electas, pero no hubo ninguna en el gobierno ni ninguna castellanomanchega. En el Senado de un total de seis senadoras frente a doscientos dos senadores; curiosamente dos senadoras fueron elegidas por provincias de Castilla-La Mancha: Juana Arce Molina por Albacete y Amalia Miranzo Martínez por Cuenca.

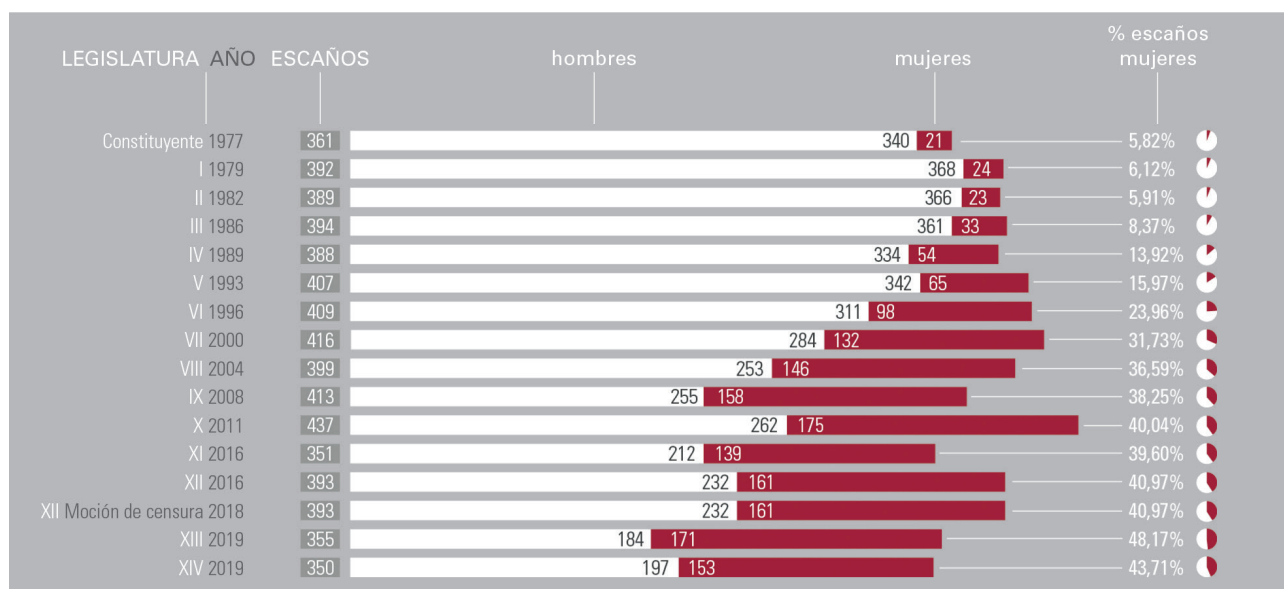
63. La Moncloa. *Gobiernos desde la Legislatura Constituyente hasta la actualidad* <https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/Paginas/index.aspx>, fecha consulta: 22/10/2020.

64. <http://www.juntaelectoralcentral.es/cs/jec/elecciones/Generales-1977?p=1379061494717#candidaturas>, fecha consulta: 22/10/2020.

En el momento crucial de la democracia española, en la I Legislatura (1979-1982), gobernada por UCD, la representación de las mujeres en el gobierno fue exigua, al final del mandato se incorporó una mujer, la primera ministra de Cultura. De entre las veinticuatro diputadas del Congreso de los diputados de esa primera legislatura había dos representantes castellanomanchegas: María Soledad Arahetes y Juana Arce Molina, pero como ya hemos indicado solo al final de la legislatura una mujer formó parte del gobierno y no era castellanomanchega.

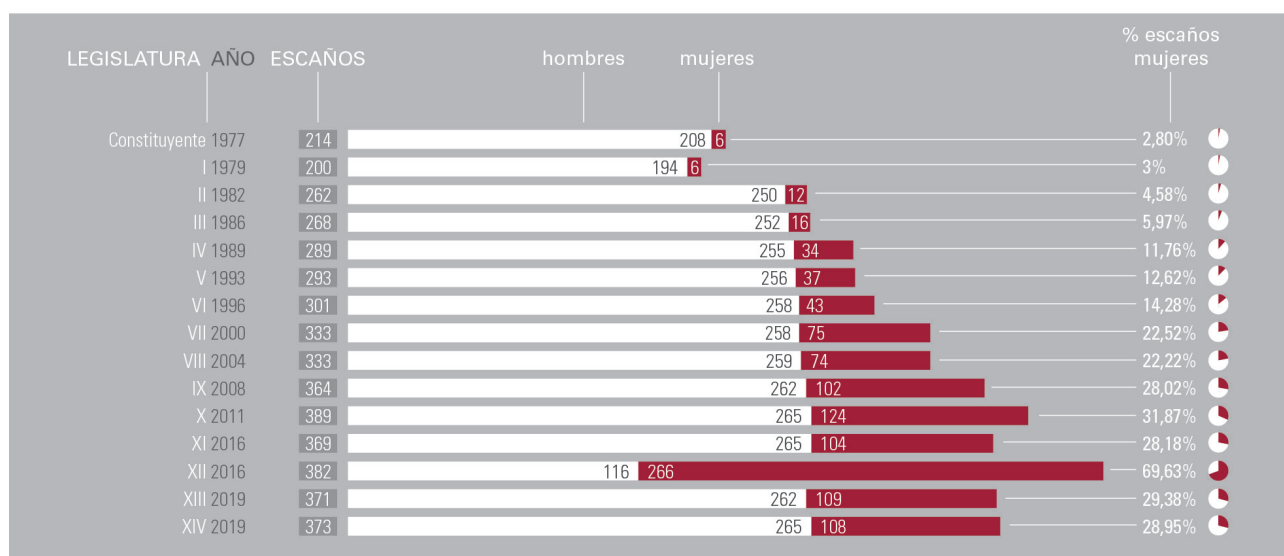
Representación Cámara Baja. Congreso (todas las legislaturas)

Fuente: congreso.es.⁶⁵



Representación Cámara Alta. Senado (todas las legislaturas)

Fuente: senado.es.⁶⁶



65. <https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/paginas/index.aspx>, fecha consulta: 02/11/2020

66. <https://www.senado.es/web/composicionorganizacion/senadores/composicionsenado/senadoresdesde1977/index.html>, fecha consulta: 04/11/2020.

En lo referente al Senado, seis de 194 asientos fueron para senadoras y tres de ellas eran representantes de provincias castellanomanchegas: Cecilia Raposo Llobet por Ciudad Real, María Jesús Torres Fernández por Toledo y Amalia Martínez Miranzo por Cuenca.

A lo largo de la II Legislatura (1982-1986) en la composición del gobierno socialista con diecisiete carteras no hubo ninguna mujer. De un total de veintitrés diputadas, de los trescientos noventa diputados y diputadas, solo una procedía de Castilla-La Mancha: Ana María Abascal Calabria. Asimismo, en el Senado de las doce senadoras, de doscientos cincuenta asientos, Amalia Martínez Miranzo fue la única representante castellanomanchega por Cuenca.

En la III Legislatura (1986-89) gobernada, de nuevo, por el PSOE en una primera composición no hubo ninguna mujer, pero en el último año del mandato se incorporaron dos mujeres al frente de dos ministerios de los 19 existentes, la ministra Asuntos Sociales y la ministra Portavoz del Gobierno, un verdadero hito en la historia de nuestro país, por primera vez una mujer era la cara visible de un gobierno. Ninguna de las dos era castellanomanchega.

El hemiciclo estuvo compuesto por trescientos noventa y cuatro escaños y solo treinta y tres fueron ocupados por mujeres. En lo que respecta al Senado de los doscientos cincuenta y dos asientos solamente dieciséis de ellos los ocuparon mujeres y ninguna de nuestra región.

Al llegar la IV Legislatura (1989-93) de nuevo gobernó el partido socialista, durante toda la legislatura dos mujeres de entre 19 y 18 carteras ministeriales se mantuvieron al frente repitiendo cartera la anterior ministra de Asuntos Sociales y la Portavoz hasta su renuncia.

La mayoría de diputados continuaba siendo abrumadora, de trescientos ochenta y nueve escaños, solo cincuenta y cuatro fueron representados por mujeres. Treinta y cuatro, de doscientos cincuenta y cinco asientos, fueron para senadoras, tres de ellas representantes de Castilla-La Mancha: M^a Ángeles del Pilar Díaz Vieco por Cuenca, Elena Flores Valencia y M^a de los Ángeles Pérez Montero ambas por Ciudad Real.

Durante la V Legislatura (1993-96) repiten gobierno los socialistas, pero los números no cambiaron de entre los 18 y 16 ministerios solamente hubo tres mujeres al frente de ellos: la ministra de Cultura, la ministra de Asuntos Sociales y la ministra de Sanidad y Consumo que se mantuvieron en sus carteras durante todo el mandato.

Esta legislatura tuvo trescientos cuarenta y dos diputados y sesenta y cinco diputadas, todavía muy lejos de la paridad. Treinta y siete fue el número de senadoras nombradas, de los doscientos cincuenta y seis asientos, y cuatro de ellas por Castilla-La Mancha: Elena Flores Valencia por Ciudad Real, Rita Moraga Ferrándiz por Albacete, M^a Victoria Pérez Maestu por Toledo y M^a Teresa Pérez Toledo por Cuenca.

El Partido Popular logra mayoría simple durante la VI Legislatura (1996-2000), de entre sus quince ministerios, a lo largo de toda la legislatura, en la primera composición ministerial y durante los tres primeros años, cuatro fueron las mujeres al frente de diferentes carteras ministerio de Justicia, la ministra de Educación y Cultura, ministerio de Agricultura, Pesca

y Alimentación y el ministerio de Medio Ambiente. Al año siguiente permanecerán al frente de sus respectivos ministerios tres políticas de las ya nombradas. Un año después la ministra de Agricultura, Pesca y alimentación dejará su cargo para irse a Europa, quedando solo dos mujeres al frente de dos de los quince ministerios hasta el final de la legislatura.

En esta legislatura hubo trescientos once hombres frente a noventa y ocho mujeres en el Congreso de los Diputados. Cuarenta y tres es el número de mujeres en el Senado frente a doscientos quince hombres, dos de ellas representando a Castilla-La Mancha: Lucía Delgado García por Cuenca y Francisca López Yébenes por Ciudad Real.

Si nos detenemos en la VII Legislatura (2000-2004) vuelve a gobernar el Partido Popular. Se produce un nuevo hito histórico, por primera vez una mujer fue nombrada presidenta del Congreso de los Diputados. En los dos primeros años de esta legislatura de las diecisiete carteras tres fueron las mujeres al frente de tres ministerios: la ministra de Educación, Cultura y Deporte, la ministra de Sanidad y Consumo y la ministra de Ciencia y Tecnología. El tercer año de legislatura cambian los nombres, pero no el número de ministras que siguen siendo tres, al frente del ministerio de Ciencia y Tecnología deja de estar una mujer, pero se nombra a una ministra de Asuntos Exteriores. Vuelve a haber una remodelación y el número de mujeres se incrementa, siendo cuatro las ministras al hacerse cargo otra mujer del ministerio de Medio Ambiente. El último año de gobierno de entre los dieciséis ministerios cinco son dirigidos por mujeres sumándose otra mujer al frente del de Administraciones Públicas, el mayor número de ministras conocido en un gobierno conservador. Ninguna de ellas castellanomanchegas.

La Cámara Baja queda compuesta por doscientos ochenta y cuatro diputados y ciento treinta y dos mujeres. Por otra parte, en la Cámara Alta, se nombró a ciento ochenta y tres senadores y a setenta y cinco senadoras, de las cuales seis por Castilla-La Mancha: M^a Jesús Bonilla Domínguez y Lucía Delgado García por Cuenca, M^a Ángeles Font Bonmatí por Guadalajara M^a Remedios Gámez Mata por Toledo, M^a Teresa Novillo Moreno por Ciudad Real, Antonia Ruipérez Ruiz por Albacete y por fin Rosa M^a Romero Sánchez por la Cortes de Castilla-La Mancha.

En la VIII Legislatura (2004-2008) se produce un cambio histórico, gana el partido socialista, pero eso no es lo esencial puesto que ya había gobernado antes, pero esta vez con José Luis Rodríguez Zapatero como presidente, se decide establecer un gobierno paritario en cuanto a género. Durante los dos primeros años de los diecisiete ministerios, ocho de ellos tienen una mujer al frente: la vicepresidenta primera, ministra de la Presidencia y portavoz del Gobierno, la ministra de Fomento, la ministra de Educación y Ciencia, la ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación, la ministra de Cultura, la ministra de Sanidad y Consumo, la ministra de Medio Ambiente y la ministra de Vivienda.

El tercer año de gobierno habrá una sustitución, pero se mantiene el número de ministras y el último año de la legislatura habrá, de nuevo, otra sustitución al frente del ministerio de Vivienda y la cartera de Cultura será ocupada por un hombre. Acabando al frente de la legislatura siete mujeres al frente en siete de los diecisiete ministerios. Y durante toda la legislatura será de nuevo y por segunda vez en la historia de nuestra democracia una mujer la portavoz del Gobierno de España, ninguna de ellas castellanomanchega.

La Cámara Baja quedará compuesta por doscientos cincuenta y tres diputados y ciento cuarenta y seis diputadas. Setenta y cuatro fue el número de senadoras de esta legislatura frente a ciento ochenta y cinco senadores, y siete de ellas representantes castellano-manchegas: M^a del Rosario Casado Sobrino por Albacete, M^a del Carmen Fúnez de Gregorio, Cristina Maestre Martín de Almagro e Isabel Rodríguez García (la senadora más joven) por Ciudad Real; M^a Ángeles García Romero por Cuenca, M^a Dolores de Cospedal García (que aunque es madrileña de nacimiento fue criada en Albacete) y Rosa M^a Romero Sánchez por las Cortes de Castilla-La Mancha.

Es en esta octava legislatura cuando se produce una antes y un después para las mujeres en la política española. Más allá de constituir el primer gobierno paritario que podría haberse quedado en una anécdota en la historia de España, ese mismo gobierno decide poner sobre la mesa *La Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Pese a que en ella podemos encontrar muchas carencias y puede parecer una ley insuficiente, porque cualquier medida que se adopte, si se hace dentro de ese mismo modelo patriarcal que ha demostrado ser causa y efecto de la propia desigualdad entre géneros, está abocada a un resultado incierto, pero que exista una ley orgánica tan singular, –algo impensable no hace tantos años–, fue y sigue siendo un punto de partida muy significativo para seguir avanzando. No perdamos de vista que lo que vino a corroborar la aprobación de esa ley orgánica es que la Constitución española en su Artículo 14 no se estaba cumpliendo y que eran necesarios mecanismos correctores para revertir la situación de desigualdad.

El Artículo 14 CE explica: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* en su Disposición adicional primera: Presencia o composición equilibrada, dice: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Por añadidura, en su Disposición adicional segunda: *Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General. Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General*, en los siguientes términos: Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos: “Artículo 44 bis. 1. *Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico. En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.* En esa misma ley, en el Título I. *El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación* en su Artículo 11 establece las “Acciones

positivas. 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Por otro lado, en su Título II *Políticas públicas para la igualdad*. Capítulo I Principios Generales. Art. 14.4 *La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones. “2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista. 3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados. 4. Cuandolas candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico”.*

Es a partir de la aplicación de esta ley cuando se aprecia un incremento considerable del acceso a primera línea de la política de las mujeres, pero como veremos, todavía de manera todavía insuficiente.

Al analizar los representantes de la IX Legislatura (2008-2011) repiten gobierno los socialistas y mantienen la paridad en la composición gubernamental. Los dos primeros años nueve son las mujeres al frente de sendos ministerios de un total de dieciocho: la vicepresidenta primera, ministra de la Presidencia y portavoz del Gobierno; y sucede algo histórico y memorable, por primera vez en España tuvimos a una mujer al frente del Ministerio de Defensa, a continuación la ministra de Fomento, la ministra de Educación, Política Social y Deporte, la ministra de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, la ministra de Administraciones Públicas, la ministra de Vivienda, la ministra de Ciencia e Innovación y la ministra de Igualdad. El tercer año, la ministra de Administraciones Públicas deja su cartera y es nombrada vicepresidenta segunda y ministra de Economía y Hacienda.

El último año de legislatura se suprimen dos ministerios que pasan a ser dieciséis y siete de ellos serán dirigidos por mujeres, el hecho más significativo es que ya no tuvimos a una mujer a cargo de la portavocía y la vicepresidencia. Cambian algunos nombres y cargos al frente de los ministerios dirigidos por mujeres, pero se mantiene las cifras. Ninguna procedente de nuestra región.

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, la cifra entre diputados y diputadas está algo más cerca, doscientos doce diputados frente a ciento cincuenta y ocho diputadas. En lo que respecta al Senado también comienzan a acercarse las cifras ciento sesenta senadores y ciento dos senadoras conformaron la Cámara Alta, de las cuales ocho son representantes castellanomanchegas: M^a Ángeles Font Bonmatí por

Guadalajara; M^a del Carmen Fúnez de Gregorio y Cristina Maestre Martín de Almagro por Ciudad Real; Raquel Moreno González y M^a Carmen Riobos Regadera por Toledo; Marina Moya Moreno por Cuenca; Encarnación Naharro de Mora por Albacete y M^a Dolores de Cospedal que repite por Las Cortes de Castilla-La Mancha.

Si nos centramos en lo sucedido en la X Legislatura (2011-2016) gana las elecciones el Partido Popular y se da un paso atrás en cuanto a representación de mujeres en el Gobierno, Mariano Rajoy decide que los tres primeros años solamente cuatro mujeres dirigirán cuatro de los catorce ministerios: la vicepresidenta y ministra de la Presidencia, la ministra de Fomento, la ministra de Empleo y Seguridad Social y la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; si bien es verdad que la vicepresidencia de gobierno la ostenta una mujer. El último año la ministra de Fomento deja su cartera por ser nombrada presidenta del Congreso, la segunda mujer que ostenta ese cargo.

En esta legislatura hubo doscientos sesenta y dos diputados y ciento setenta y cinco diputadas, pese a la ley de paridad, en la Cámara Baja las cifras se acercan, pero no se igualan. Muy por el contrario el número de representantes en la Cámara Alta estuvo más igualado que nunca, aunque todavía con rédito a favor de los senadores, fueron elegidos ciento cuarenta y uno junto a ciento veinticuatro senadoras, entre ellas once representantes de Castilla-La Mancha: M^a Inmaculada Cruz Salcedo, M^a Ángeles García Romero, Lorena Moratalla Parreño y Marina Moya Moreno por Cuenca; Juliana Fernández Cueva Lominchar y M^a Carmen Riobos Regadera por Toledo; M^a del Carmen Fúnez de Gregorio por Ciudad Real; Ana María González García por Guadalajara; Josefa Moreno Docón y Carmen Belén Torres Sánchez por Albacete; y Virginia Saelices Felipe por las Cortes de Castilla-La Mancha.

En la XI Legislatura (2016) el gobierno del Partido Popular en el primer año nombrará a cuatro mujeres de las doce carteras, repetirá vicepresidencia y ministra de la Presidencia, y la acompañarán la ministra de Fomento, la ministra de Empleo y Seguridad Social y la ministra de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Con un total de ciento sesenta y un senadores y ciento cuatro senadoras entre ellas nuevamente representantes castellanomanchegas, nueve exactamente: M^a Rosario Rodríguez Rueda y Matilde Valentín Navarro por Albacete; Cristina Flora Molina Ciudad por Ciudad Real; Manuela Galiano López y M^a Montserrat Martínez González por Cuenca; Ana María González García y Riansares Serrano Morales por Guadalajara; M^a Carmen Riobos Regadera por Toledo y Virginia Saelices Felipe por las Cortes de Castilla-La Mancha, las dos últimas repiten nombramiento.

Se inicia la XII Legislatura (2016-2017) tras las elecciones generales, pero ante la falta de acuerdos, permanece en funciones el gobierno anterior, la Presidencia del Congreso de los Diputados la sigue ostentando una mujer. Esta primera parte de la Legislatura se divide en dos mandatos con el presidente Mariano Rajoy al frente del gobierno, en ese período habrá sucesivos gabinetes. El primero formado por doce carteras de las cuales tres serán dirigidas por mujeres: vicepresidenta y ministra de la Presidencia; ministra de Empleo y Seguridad Social; la ministra de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. En agosto de ese año

se mantuvieron las carteras de las ministras asumiendo la ministra de Empleo y Seguridad Social además el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En noviembre de 2016 serán cinco las ministras en el gobierno se incorporaron: M^a Dolores de Cospedal, castellanomanchega, como Ministra de Defensa y la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que permanecerán hasta el final del mandato.

En la segunda parte de la Legislatura XII (2018-2019). El 7 de junio de 2018, ante una sentencia judicial condenatoria al Partido Popular se produce una moción de censura que prospera siendo investido como presidente del Gobierno Pedro Sánchez-Castejón al frente del Partido Socialista. Y la paridad vuelve al gobierno. Al frente de nueve ministerios de los dieciocho habrá una mujer dirigiéndolo. De nuevo la vicepresidencia es ostentada por una mujer junto a ella la ministra de Justicia, la ministra de Defensa, la ministra de Hacienda, la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; la ministra de Industria, Comercio y Turismo, la ministra de Política Territorial y Función Pública, la ministra para la Transición Ecológica, la ministra de Economía y Empresa, la ministra de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (la sustituirá otra mujer), la ministra de Educación y Formación Profesional y portavoz del Gobierno, de nuevo una portavocía a cargo de una mujer. Ninguna de ellas castellanomanchega.

Doscientos treinta y dos será el número de diputados y ciento sesenta y uno de diputadas. De un total de doscientos sesenta y seis, ciento dieciséis serán senadoras, y diez de ellas por nuestra región: M^a Rosario Rodríguez Rueda y Matilde Valentín Navarro por Albacete; Cristina Flora Molina Ciudad por Ciudad Real; Manuela Galiano López y M^a Montserrat Martínez González por Cuenca; Ana María González García; Riansares Serrano Morales y Marta Valdenebro Rodríguez por Guadalajara; M^a Carmen Riobos Regadera por Toledo y Virginia Saelices Felipe por las Cortes de Castilla-La Mancha, las dos últimas, de nuevo, repitieron nombramiento.

El partido Socialista no logra una mayoría parlamentaria en la XIII Legislatura (2019-2019) se mantiene en funciones el gobierno de la décimo segunda. Con doscientos dos diputados y ciento cincuenta y tres diputadas en la Cámara Baja. El número de senadoras desciende hasta ciento nueve junto a ciento cincuenta y tres senadores. Once serán las representantes castellanomanchegas en la Cámara Alta: M^a Victoria Leal Utiel y Donelia Roldán Martínez por Albacete; M^a del Carmen Mínguez Sierra y M^a del Carmen Quintanilla Barba por Ciudad Real; M^a Ángeles López Martínez y Carmen Torralba Valiente por Cuenca; Riansares Serrano Morales por Guadalajara; M^a Montserrat Muro Martín por Toledo; Carolina Agudo Alonso, M^a Teresa Fernández Molina y Virginia Saelices Felipe por las Cortes de Castilla-La Mancha.

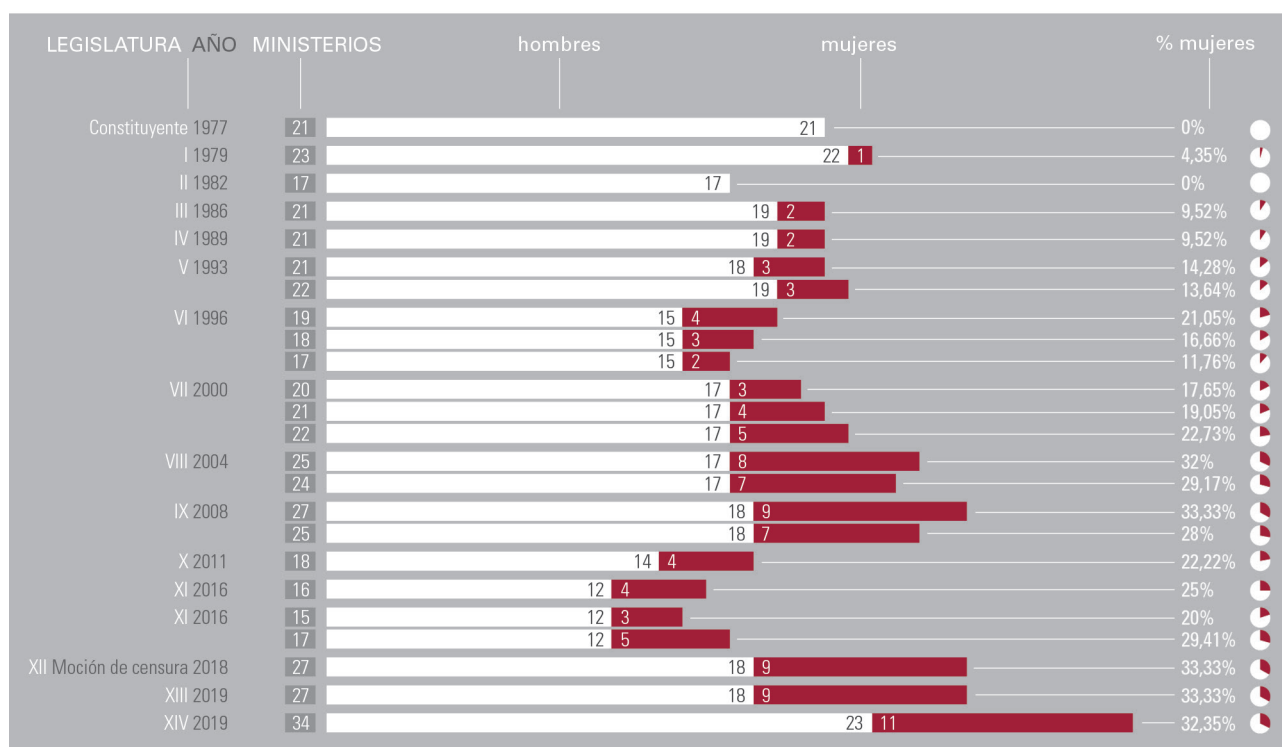
Finalmente, en la XIV Legislatura (2019-actualidad) se produce por primera vez en España un gobierno de coalición con once mujeres al frente de sendos ministerios de un total de veintitrés. Hay tres vicepresidencias a cargo de mujeres: vicepresidenta primera y ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, vicepresidenta tercera y ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital y la vicepresidenta cuarta y ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Además de ocho ministras: la ministra de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, la ministra de Defensa, la ministra de Educación y Formación Profesional, la ministra de Trabajo y Economía Social,

la ministra de Industria, Comercio y Turismo, la ministra de Política Territorial y Función Pública, la ministra de Igualdad y la ministra de Hacienda y portavoz del Gobierno. Ninguna de ellas castellanomanchega.

Trescientos cincuenta escaños, ciento noventa y siete diputados y ciento cincuenta y tres diputadas. Ciento sesenta y seis senadores y ciento ocho senadoras será el número de senadoras en esta legislatura, de las cuales nueve serán representantes de Castilla-La Mancha: Donelia Roldán Martínez por Albacete; M^a del Carmen Mínguez Sierra por Ciudad Real; M^a Pilar Martínez Peñarubia y Carmen Torralba Valiente por Cuenca; Riansares Serrano Morales por Guadalajara; M^a Montserrat Muro Martín y M^a Pilar Alía Aguado por Toledo; Carolina Agudo Alonso y M^a Teresa Fernández Molina por las Cortes de Castilla-La Mancha.

Composición de los Gobiernos de España. (todas las legislaturas)

Fuente: Gobierno de España



1.2.3 CANDIDATURAS Y GOBIERNOS MUNICIPALES

No disponemos de datos, o disponemos de todos los datos y de ninguno, porque cuando hemos ido a buscar información sobre el número de mujeres y hombres que han presentado candidaturas o que nos han representado en los sucesivos consistorios locales en Castilla-La Mancha no hemos encontrado ningún documento ni global ni parcial que distinga por sexo las candidaturas o composición de los gobiernos municipales. Hubiésemos tenido que buscar candidatura por candidatura publicada en el BOE de los 919 municipios o agrupaciones e ir una a una contabilizando el número de mujeres frente al de hombres, en las sucesivas once elecciones municipales, tarea que excedía este estudio.

Sin embargo, constatar la falta de estos datos es algo que nos ha preocupado enormemente, sobre todo porque la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Dice que: “Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos: *Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.* 3. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos: *Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.* 4. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera. 5. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos: *En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley*”

Esto nos hace pensar que la norma está pensada de arriba abajo. De la ciudad al campo. Siendo la población casi la misma de hombres y mujeres, no llegando la diferencia ni a un punto porcentual ¿Por qué en España en municipios de menos de tres mil habitantes (cinco mil en las islas) no se aplica?

Recordemos que para España la ONU establece en dos mil habitantes la diferencia entre una localidad rural y una urbana. ¿Estamos estableciendo una distinción perversa entre lo rural y lo urbano? ¿Los hombres mandan en los espacios rurales? ¿Por qué esta distinción? ¿Las mujeres en el ámbito rural son menos válidas? ¿No merecen una ley de representación paritaria como las de las ciudades? Retomamos las palabras de Clara Campoamor, ella, como ya hemos explicado, las aplicaba al sufragio femenino, pero nosotras las trasladamos a la paridad en municipios de entre menos de cinco mil y tres mil habitantes. “No es desde el punto de vista del principio, es desde el temor que aquí se ha expuesto, fuera del ámbito del principio –cosa dolorosa para un abogado–, como se puede venir a discutir el derecho de la mujer a que sea reconocido.... Y desde el punto de vista práctico, utilitario, ¿de qué acusáis a la mujer? ¿Es de ignorancia? la única manera de madurarse para el ejercicio de la libertad y de hacerla accesible a todos, es caminar dentro de ella”.

Desde luego, queremos conocer esos datos, nos asusta el panorama que nos podamos encontrar, y desde luego recomendamos realizar ese estudio. Quizás las zonas rurales son las que más necesitan de esa ley de paridad, porque la mujer no contaba, nunca contaba, hasta hace muy poco una mujer no iba al bar del pueblo sola, me atrevería a decir que aún pasa en determinadas generaciones, si una mujer no entra en un bar, ¿cómo va a sentirse legitimada para presentarse a unas elecciones, si no la ampara la ley, si siempre ha sido cosa de hombres?

Nuestros pueblos no cambiarán si la norma no les incluye también a ellos y corremos el riesgo de provocar un cisma entre el poder patriarcal en los pueblos frente a la igualdad de las ciudades. Probablemente, si analizáramos los datos veríamos que ya está pasando, pero es tan solo una intuición, y su estudio supera el objetivo de el presente trabajo.

1.2.4 MUJERES CASTELLANOMANCHEGAS CON NOMBRES PROPIOS, CARGOS ELECTOS Y DE LIBRE DESIGNACIÓN EN ÓRGANOS DEL ESTADO ESPAÑOL

Porque nombrar es visibilizar, hemos decidido nombrar a las mujeres que han formado parte de la Administración Central del Estado procedentes de Castilla-La Mancha, así que estos datos se refieren a personas castellanomanchegas. Fue presidente del Congreso de los Diputados, José Bono Martínez de 2008 a 2011, ninguna mujer. Dos secretarios de la Mesa del Congreso, ninguno mujer.

De tres ministerios, dos de ellos fueron ocupados por mujeres: María Dolores Cospedal, ministra de Defensa (2016-2018 PP) y Magdalena Valerio Cordero, ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018-2020 PSOE). Tres Secretarías de Estado, ninguna de ellas fue ostentada por una mujer.

Dos Subsecretarías de Estado a cargo las dos de una mujer castellanomanchega: M^a Dolores Cospedal García, la de Administraciones Públicas (2000-2002) y la del Interior (2002-2004). Una Secretaría General, la de Sanidad y no la ocupó una mujer.

Seis direcciones Generales, cuatro de ellas dirigidas por mujeres: en dos ocasiones lo fue la diputada por Ciudad Real María del Pilar Ayuso González, directora general de Política Alimentaria e industrias Agrarias y Alimentarias (1996-1998) y directora general de la Alimentación (1998-1999); y la diputada por Ciudad Real, Carmen Casero González, directora General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (2015-2018); y Rocío López González, diputada popular por Toledo que fue nombrada directora de la Fundación, Pluralismo y Convivencia cargo orgánico asimilado al de director general de Ministerio (2016-2019). Una Secretaría General Técnica a cargo de M^a Dolores Cospedal García, la del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999-2000). Cuatro Delegaciones del Gobierno en la Comunidad Autónoma, dos de ellas a cargo de María Encarnación Naharro de Mora, diputada popular por Albacete (2002-2004) y María del Carmen Valmorisco Martín (2004-2005). Siete Subdelegaciones del Gobierno (o Gobernación Civil) dos de ellas a cargo mujeres: María Encarnación Naharro de Mora en Albacete (2000-2002) y de María Ángeles Herrero Ramírez en Ciudad Real (2018-2020).

1.2.5 MUJERES CASTELLANOMANCHEGAS CON NOMBRES PROPIOS, CARGOS ELECTOS Y DE LIBRE DESIGNACIÓN EN ÓRGANOS DE CASTILLA-LA MANCHA

Como si de un telegrama se tratase este es el escueto resumen de nuestras representantes políticas o cargos de libre designación. Once Presidencias Autonómicas, tres de ellas antes de la entrada en vigor del Estatuto de Autonomía y ninguna mujer; y de las ocho posteriores solamente ha habido una presidenta autonómica: M^a Dolores de Cospedal García.

Treinta y dos Consejerías Autonómicas de las cuales catorce han sido representadas por mujeres: María Josefa Andújar Tomás, María del Carmen Blázquez Martínez, Carmen Casero González, Blanca Fernández Morena, Paula Fernández Pareja, María Agustina García Élez, Patrocinio Gómez Córcoles, Araceli Martínez Esteban, Araceli Muñoz de Pedro, María del Pilar Sánchez Castro, María Luisa Soriano Martín, Matilde Valentín Navarro, Magdalena Valerio Cordero y María del Carmen Valmorisco Martín.

Dieciséis Presidencias de Diputaciones y solamente dos mujeres al frente de ellas: Marina Moya Moreno en Cuenca (1995-1999) y Ana Cristina Guarinos López en Guadalajara (2011-2015).

Los datos son clarificadores, estamos muy lejos de la paridad, y aunque las cifras hayan comenzado a cambiar desde la aplicación de la ley autonómica de 2002, el cómputo global hasta el momento, en lo que se refiere a la representación política castellanomanchega en el ámbito autonómico o nacional el número de hombres es muy superior al de mujeres.

1.2.6 MUJERES EN CARGOS EJECUTIVOS DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS

En enero de 2020, en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos el porcentaje de mujeres ha sido del 39,1% un punto más que el año anterior con frente al 38%. Y con los datos de que disponemos podemos concluir que los partidos que cumplieron con el criterio de presencia equilibrada de la Ley de Igualdad en el año 2019 fueron PSOE, Podemos, Izquierda Unida, Esquerra Republicana de Cataluña y Coalición Canaria. Ciudadanos con un 31,2% y Ciudadanos con un 31,2% fueron los partidos con menos representación de mujeres.⁶⁷

A modo de reflexiones, concluimos que cuanto a la representación política de mujeres castellanomanchegas no se diferencia demasiado de lo sucedido en el resto de España. Las mujeres siempre han estado en minoría en el Congreso, en el Senado Español, así como en las Cortes de Castilla-La Mancha, los datos son claros y la realidad tozuda.

Si analizamos lo ocurrido en el ámbito nacional, el cambio llegó cuatro años después que en Castilla-La Mancha, justamente a partir de la aplicación de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Desde ese momento las cosas comienzan a ser distintas, aunque la igualdad real en ese ámbito todavía no ha llegado, parece que los hombres se aferran a dejarnos tan solo ese mínimo del cuarenta por cien que marca la ley.

67. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595348&p=1254735110672&pagina-me=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDeta- lle¶m3=1259924822888, fecha consulta: 14/12/2020.

En la Cámara Baja, el Congreso –que debería dejar de llamarse Congreso de los Diputados– (y, desde luego huir de fórmulas tediosas como Congreso de los Diputados y las Diputadas, y pasar a llamarse sencillamente Congreso porque ya sabemos quienes nos representan en él). Como decíamos, en el Congreso hemos pasado de una representación femenina inexistente en la Legislatura Constituyente y un 5,82% en la Primera Legislatura y con cifras muy similares en los siguientes mandatos y tras muchos años de democracia –sin mecanismos de regulación alguna– se llegó a alcanzar tan solo un 31,73% de representación parlamentaria femenina en la Séptima Legislatura. Así que es a partir de la Octava Legislatura y de la aprobación antes de las siguientes elecciones de la ya mencionada Ley Orgánica 3/2007, cuando los porcentajes aumentan hasta llegar en la décimotercera Legislatura a un 48,17%, disminuyendo en la última hasta el 43,71%, aún lejos de la paridad, pese a la ley de Igualdad.

En cuanto a la constitución de los sucesivos gobiernos en España, han sido los últimos socialistas y el de coalición, los que han hecho un esfuerzo porque el gobierno fuera prácticamente paritario, pese a no haberse alcanzado la Igualdad y mucho menos la superioridad numérica de mujeres en el Congreso frente a la de los hombres. La representación de mujeres castellanomanchegas en el gobierno a lo largo de nuestra historia puede considerarse prácticamente anecdótica, con una sola mujer a lo largo de cuarenta y tres años.

En lo que respecta a la Cámara Alta, el Senado, las cifras son parecidas y diferentes. En este caso valoramos el número global de representantes en política y el porcentaje que corresponde a las mujeres. Al igual que en el Congreso pasamos de una representación prácticamente anecdótica entre un 3% y un 13,3% en las primeras cuatro legislaturas, en la quinta se llegó a un 27,78% cifras muy debajo de lo idóneo y de lo deseado.

Es en la décima legislatura cuando se toca con la punta de los dedos la paridad alcanzando un 46,79%, pero a partir de ese momento las cifras disminuyen variando entre el 39,24% de la décimo primera legislatura, el 43,69% en la décima segunda y un 40,75% de la última. Al tratarse de un sistema de votación diferente al del Congreso, la consideración que debemos tener con los resultados del Senado merece un análisis aparte. En este caso se trata de una designación directa por parte del electorado, por lo que la aplicación de la norma ha dado un vuelco a los números, pese a que de manera obligatoria los partidos políticos presentan desde el año 2007 el mismo número de candidaturas femeninas y masculinas (aunque en ocasiones esa proporción se ha visto sutilmente alterada por el número de mujeres suplentes) son los y las electoras quienes deciden los nombramientos del Senado, así que concluimos que mientras no eduquemos en Igualdad tanto a mujeres como a hombres, será difícil de alcanzar la paridad.

Así pues, han sido necesarias tres normas, la Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha; una de ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y otra de ámbito autonómico, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, para comenzar a revertir la situación y todavía queda mucho por andar.

Hay quien todavía cuestiona la adopción de medidas de discriminación positivas, pero si miramos detenidamente las cifras, han sido leyes más que necesarias, y, sobre todo, hay que explicar el porqué. Es pacífico desde los años 80 que en la doctrina Tribunal Constitucional Español pueden existir modulaciones o excepciones al art 14 de Igualdad de Tratamiento, de la Constitución Española, un claro ejemplo de ello es el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores que permite el fomento del empleo para colectivos con unos índices de paro especialmente altos, jóvenes mayores de 45 años... o bien grupos infra representados en el mercado laboral como consecuencia de estereotipos que no responden a razones objetivas: discapacitados, mujeres objeto de violencia de género...

Es de decir, se tienen que dar las condiciones y las circunstancias necesarias para poder dictar una ley de discriminación positiva: ser causa objetiva, razonable y proporcionada, desde luego en cuanto a representación política era causa objetiva y de aplicación por los datos de que disponíamos; y la proporción en la que se ha aplicado ha sido muy comedida, y además, debe ser una medida temporal, no puede perpetuarse en el tiempo, debe aplicarse hasta que la situación se revierta, por lo que todavía sigue siendo necesaria su aplicación. La razonabilidad no precisa ninguna operación de defensa.

EJE II MUJER Y TRABAJO

**II.1 DISPARIDAD ESTRUCTURAL POR SEXO.
DATOS ESTADÍSTICOS DEL MERCADO DE TRABAJO
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

**II.2 ANOMALÍAS COYUNTURALES QUE INFLUYEN
SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER**

II.3 INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN

II.1 DISPARIDAD ESTRUCTURAL POR SEXO. DATOS ESTADÍSTICOS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

II.1.1 DESEMPLEO FEMENINO EN CASTILLA-LA MANCHA

En primer término, es de justicia situar el paro generado por la pandemia en Castilla-La Mancha, estando en vigor el *II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, 2019-2024*,⁶⁸ que sin duda ha contribuido a amortiguar la apabullante destrucción de empleo en cifras proporcionales, respecto a otras comunidades autónomas con similitudes poblacionales y de ocupación por sectores. Este *II Plan Estratégico*, que ya había sido puesto en marcha en marzo de 2020 ha logrado, sin lugar a dudas, auxiliar a mujeres y familias monomarentales en mayor riesgo de exclusión, en mayor medida que en otras regiones de España. Algunas de estas acciones son:

Incluir la variable sexo en la aplicación SELECTA, con el fin de poder conocer fácilmente la situación en materia de selección de personal temporal y género (sin tener que acudir a otras aplicaciones de la DG de RRHH). El objetivo es realizar un diagnóstico con la perspectiva de género desde SELECTA con el fin de determinar posibles áreas de intervención.

- Contratación indefinida de personas con discapacidad con incremento del importe de ayuda a las mujeres. Consejería de Economía, Empresas y Empleo.
- Incentivos a la contratación indefinida con incremento de la cuantía en el caso de las mujeres y, además, incremento de la cuantía, si la mujer tiene la condición de víctima de violencia de género. Consejería de Economía, Empresas y Empleo.
- DANA. Programa formativo on line sobre igualdad entre mujeres y hombres en las administraciones locales. Instituto de la Mujer.
- Ayudas destinadas a empresas de la región para la realización en Castilla-La Mancha de proyectos para elaborar y poner en marcha planes de igualdad que favorezcan la disminución de las desigualdades en la empresa. Instituto de la Mujer.
- Convocatoria y seguimiento de la concesión del “Distintivo de Excelencia” en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial. Instituto de la Mujer.

68. El *II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-la Mancha, 2019-2024*, aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018, es el instrumento del que se valen las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones y medidas previstas en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. Toda la información de las acciones citadas en: <https://institutomujer.castillalamancha.es/enlaces-de-interes/ii-plan-estrategico-para-la-igualdad-de-oportunidades-2019-2024>, fecha consulta: 21/08/2020.

- Impulsar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las empresas en cuanto al cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad. Consejería de Economía, Empresas y Empleo.
- Fomento de la incorporación de mujeres como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales mediante ayudas económicas. Consejería de Economía, Empresas y Empleo.
- Ayudas para la reducción de brechas de género en el ámbito laboral, para la realización en CLM de proyectos que favorezcan la disminución de desigualdades en el ámbito laboral, que promuevan valores igualitarios y no discriminatorios o que favorezcan la reducción de la segregación horizontal y vertical. Instituto de la Mujer.
- Convenio de colaboración con el Consejo Económico en materia de orientación profesional y asesoramiento en el autoempleo a mujeres. Instituto de la Mujer.

Actualmente, dentro del Pacto para la Selección de Personal Temporal del SESCAM se establece la baremación como formación transversal de las acciones formativas en materia de violencia de género. La nueva medida a implementar es la consideración de materia transversal y por lo tanto evaluable en todas las categorías de Bolsa, de las acciones formativas. Estas medidas, que se indican sin ánimo de exhaustividad pues hay muchas más, dan cumplimiento por tanto al art. 28 de la Ley 4/2018, relativo al fomento del empleo femenino, y al art. 36 que trata sobre incentivos al empleo femenino.

En cuanto al examen puramente académico, la brecha salarial, el suelo pegajoso, el techo de cristal, holgura laboral son conceptos que tratan de encapsular en situaciones concretas y puntuales, lo que es una situación mayoritaria y generalizada de la mujer en el mercado de trabajo español. Además, son eufemismos de claros incumplimientos normativos que tratan de empañar las ilegalidades cometidas laboralmente contra las mujeres; sería como denominar al despido “prescindir de sus servicios” o a un acoso laboral sexual “piropear, o tratar de mantener un romance”.

La pobreza laboral es un concepto complejo y, por tanto, puede y suele venir de la combinación de diferentes circunstancias del desempeño en el empleo, factores todos negativos y que acompañan mayoritariamente al trabajo asalariado femenino. No es objeto de nuestro estudio el emprendimiento femenino, aunque alguna mención se hará a su problemática, pues no existe la relación de poder y dependencia que se materializa en dar órdenes, fiscalizar su ejecución y sancionar en su caso su incumplimiento, propio del poder de dirección (arts. 1.2, 18 y 20; Estatuto de los Trabajadores).

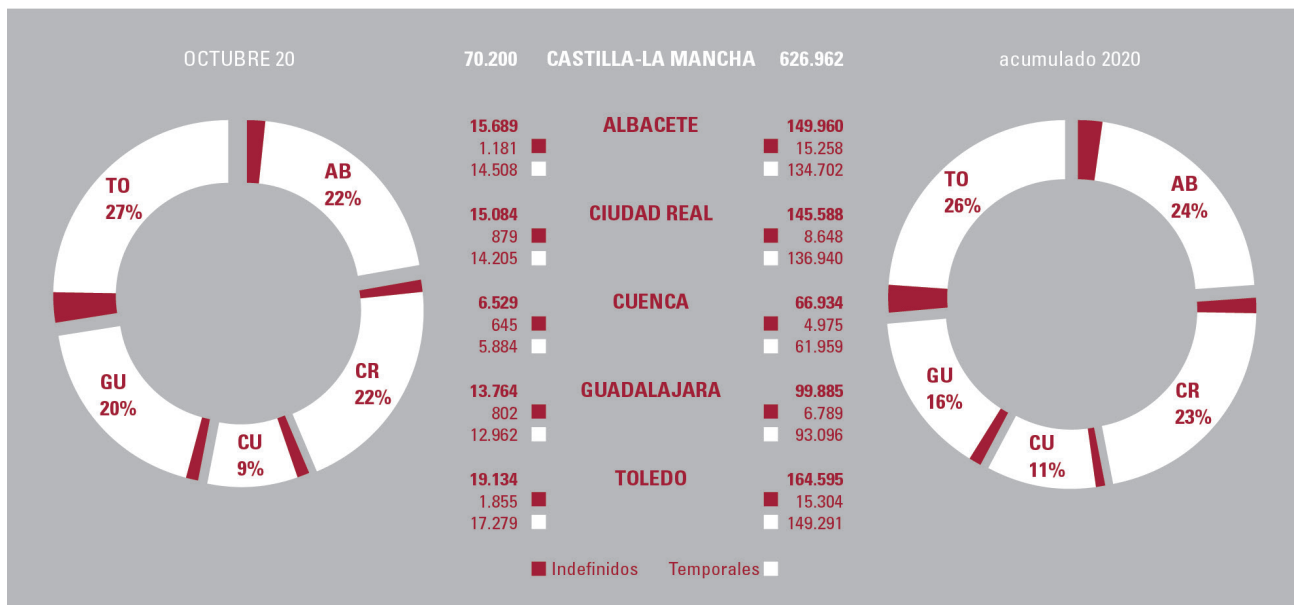
El supuesto más pernicioso para la situación vital femenina es que el trabajo se desempeñe directamente en “negro”, es decir como trabajo no declarado. Ello no sólo las priva de derechos como sujetos valiosos por su aporte al sistema, lo peor es que las anula como ciudadanas, en prevención de riesgos laborales, o especialmente en materia de pensiones. La cuestión no son los conceptos en sí, pero nos son útiles para describir un panorama de pluri

discriminación que es lo más frecuente. Aunque trataremos con detalle el *know how* empresarial que provoca que las trabajadoras sufran más desempleo, aun estando más formadas, y que desde el mismo momento de la pre-contratación ya son discriminadas.

En los procesos selectivos para un puesto de trabajo se valoran situaciones vitales y familiares de las candidatas que las perjudican de cara a la contratación, y no se evalúan en los candidatos varones, vulnerándose derechos fundamentales. Ello también se manifiesta a la hora de seleccionar personal a despedir. De hecho, la maternidad o paternidad es una causa de despido nulo, sí se demuestra que exclusivamente obedece a esa causa, teniendo como consecuencia –en teoría–, la readmisión inmediata del sujeto despedido. Es frecuente que el empresario desacate la sentencia y se tenga que abrir un segundo proceso judicial, de “ejecución de sentencia”. La situación de la trabajadora que retorna a su puesto de trabajo, meses después tras este periplo judicial, desde luego no le sitúa en una situación cómoda frente a su empleador, e incluso frente a parte de la plantilla, temerosa de futuras represalias en su puesto de trabajo sí apoya a la trabajadora denunciante.

Tipos de contratos por temporalidad y provincia (octubre 2020 / acumulados enero-octubre 2020)

Fuente: Indicadores Básicos del Mercado de Trabajo en Castilla-La Mancha, octubre 2020. JCCM-SISPE



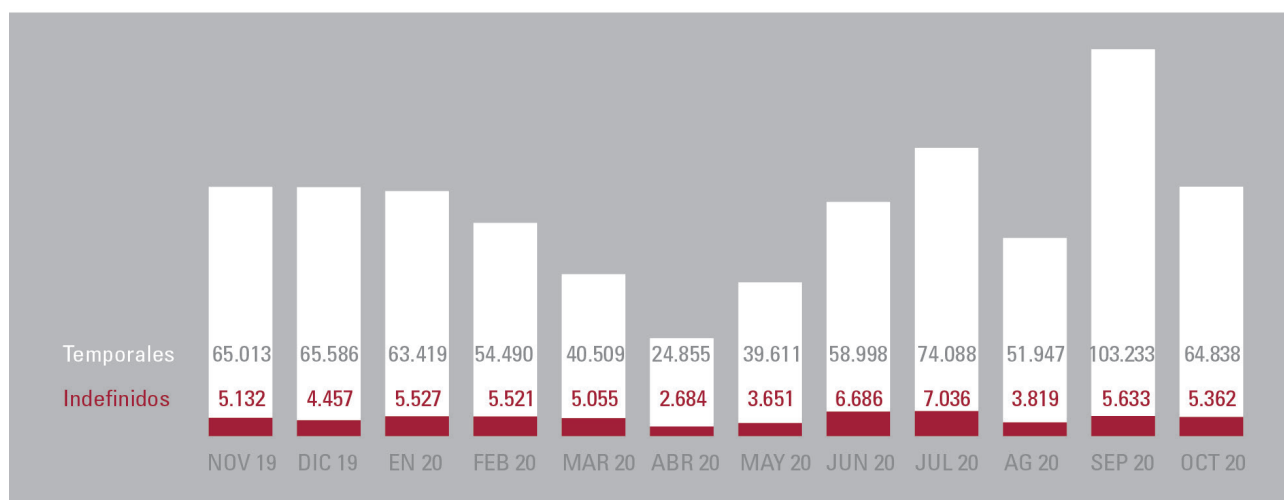
La contratación a tiempo parcial y en puestos de escasa retribución se hace mayoritariamente a mujeres.⁶⁹ La contratación temporal también es la modalidad que afecta en mayor grado

69. Cfr.: MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, GUINDO MORALES, SARA, “La discriminación indirecta en la forma de cálculo de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de las mujeres trabajadoras con contrato laboral a tiempo parcial a propósito del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: sentencia del Tribunal de Justicia 8 de mayo de 2019, asunto C- 161/18: Villar Sáiz”, La Ley Unión Europea, nº. 73 (2019); VALLE MUÑOZ, FRANCISCO ANDRÉS, “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa como respuesta inadecuada al desempleo juvenil”, Dret, economia i societat: questions actuals: 25 Anys de la facultat de ciències jurídiques de la Universitat Rovira i Virgili, pp. 225-250; RUIZ SALVADOR, JOSÉ ANTONIO, El contrato de trabajo a tiempo parcial, Albacete, Bomarzo, 2004; PÉREZ REY, JOAQUIN,

a las trabajadoras, que a sus compañeros varones. Los últimos datos de los que disponemos proceden de los Indicadores Básicos, Mercado de Trabajo de Castilla-La Mancha, octubre 2020, Observatorio del Mercado de Trabajo, JCCM/FSE, 2020.⁷⁰

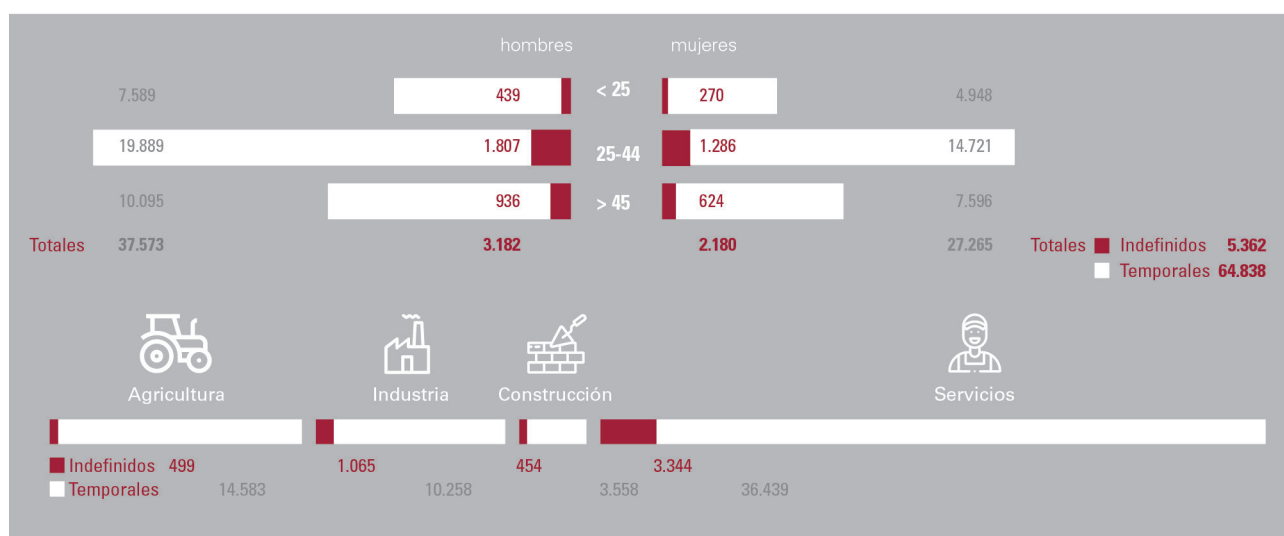
Evolución de la contratación según temporalidad (noviembre 2019 / octubre 2020))

Fuente: Indicadores Básicos del Mercado de Trabajo en Castilla-La Mancha, octubre 2020.



Contratos registrados por edad, género y sector económico (octubre 2020)

Fuente: Indicadores Básicos del Mercado de Trabajo en Castilla-La Mancha, octubre 2020.



“Contrato de trabajo de interinidad”, Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social, (Coord. BAYLOS GRAU, ANTONIO; FLORENCIO THOMÉ, CANDY; GARCÍA SCHWARZ, RODRIGO; CASAS BAAMONDE, MARIA EMILIA) 2014.

70. http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/observatorio_ocupacional/2020/Indicadores_Basicos_del_Mercado_de_Trabajo_CLM_Octubre_de_2020.pdf, pp.16-17, fecha consulta: 30/11/2020.

Suele decirse coloquialmente que el papel todo lo aguanta, igual que en la original *Exposición de motivos de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal*, 14/1994, de 1 de junio, se argumentaba que, en este caso, el trabajo temporal es un mecanismo idóneo para sujetos que desearan compatibilizar actividades diversas: estudiantes, amas de casa, un dislate que avoca a la marginalidad, pero con una cara amable, e incluso una función social de este tipo de interposición contractual, pues permitía que mano de obra y empresariado usuario comprobaran sus competencias y características del puesto de trabajo, para futuriblemente finalizar en contrataciones indefinidas. Lo mismo sucede con el trabajo a tiempo parcial, que se aloja en la apariencia de liberación de parte del tiempo de trabajo que la asalariada puede dedicar a otras cuestiones, siendo en realidad forzado.⁷¹

En el puesto de trabajo, la tasa de atribución de funciones de un grupo profesional superior, constando en el contrato un grupo profesional inferior y con menor retribución es más frecuente en mujeres. Los complementos salariales establecidos en convenio, habitualmente están diseñados de forma subjetiva para que los disfruten empleados masculinos.

La promoción profesional, se establece en convenio de empresa o de sector, y puede falsearse con relativa facilidad. Cuando no aparece en convenio es discrecional por parte del empresario que suele ascender a varones de la plantilla. El acoso sexual en el trabajo está en muchas ocasiones ligado a la conservación del puesto de trabajo o expectativa de ascenso.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las trabajadoras comprende unas medidas muy discretas en la normativa laboral. La corresponsabilidad no está garantizada por las recientes modificaciones normativas en materia de conciliación.

En los sectores mayoritarios en España, los servicios son subcontratados tanto por administraciones como en el ámbito privado; la subcontrata es fuente de precariedad, carencia de derechos sindicales y sueldos que suelen provocar pobreza laboral (se tiene trabajo sí, pero con un salario exiguo). El salario mínimo español es casi menesteroso, el procedimiento de despido es desequilibrado y una manifestación de “la violencia del poder privado” y las indemnizaciones por el mismo, ridículas.

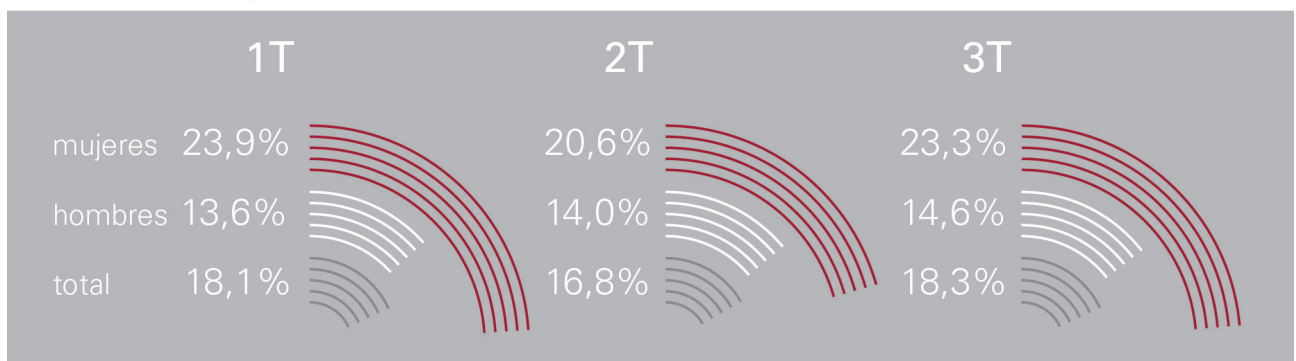
Las familias monomarentales no tienen un tratamiento suficientemente tuitivo en ningún ámbito jurídico, ni en el laboral, ni en los programas de fomento del empleo ni en medias especiales que tutelan su situación de extrema vulnerabilidad. En fin, las mujeres –y muchos varones, colectivos CIS, LGTB– van a trabajar con miedo, tanto en lo público como en lo privado, y si, además, se enfrentan con una empresaria o superior empoderada que imita e incluso, supera el rol masculino, la jornada, más las horas extraordinarias hurtadas a la trabajadora convierten el trabajo en una fuente de pobreza sí, y también de stress. Pero el sistema advierte con las recurrentes estadísticas: el único consuelo es que se tiene un puesto de trabajo.

71. De hecho, se ha estudiado la naturaleza “involuntaria” de esta modalidad, frente a la contratación a tiempo completo: CEBRIAN LÓPEZ, INMACULADA, MORENO RAYMUNDO, GLORIA, “Desigualdades de género en el mercado laboral”, *Panorama Social*, nº 27 (2018) Monográfico: Brechas de género, p. 55.

Un porcentaje importante del emprendimiento femenino en realidad es forzoso, y en muchas ocasiones avocado al fracaso. Las desempleadas más vulnerables ante la falta de oportunidades laborales en su ámbito (mujeres rurales o de pequeñas poblaciones), inmigrantes, solas con hijos o con dependientes a su cargo se concentran en actividades como el pequeño comercio, peluquería y estética u hostelería, por ejemplo, frente al trabajo asalariado estable de sus compañeros que trabajan en transporte, empresas de transformación, automoción o estiba o desestiba. Nosotras advertimos dos aspectos sobre los que pivotan los agravios comparativos a las mujeres, y les provocan una mala, en casos menesterosa situación vital: la brecha salarial y el empleo temporal y/o a tiempo parcial.

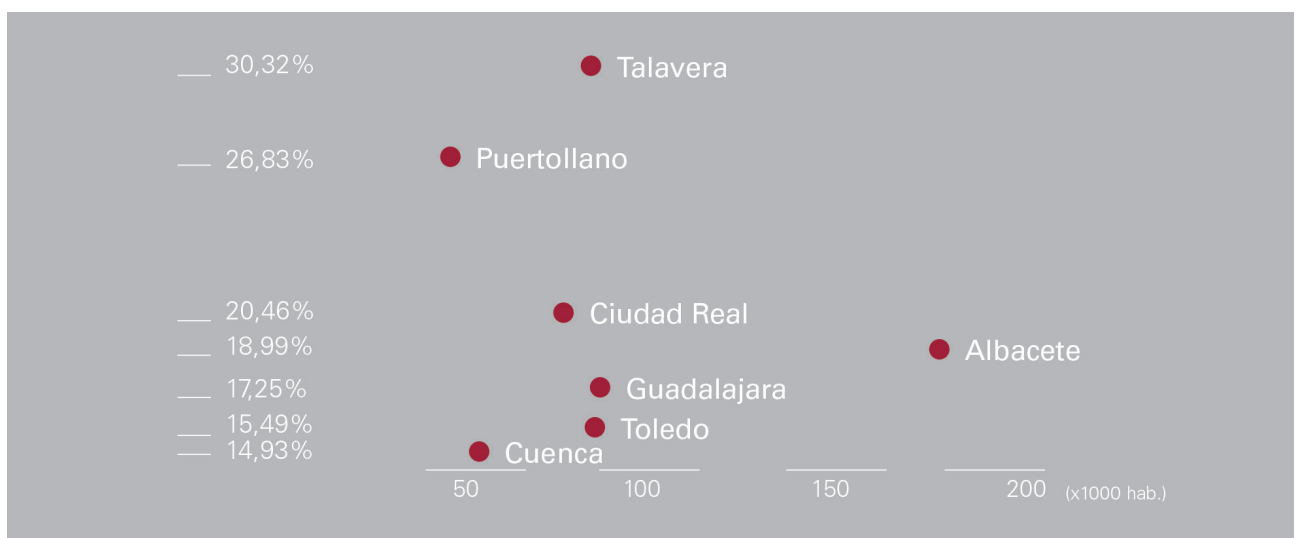
Castilla-La Mancha. Tasa global de desempleo (EPA) 2020

Fuente: datosmacro.expansion.com ⁷²



Castilla-La Mancha. Tasa de paro (municipios > 40.000 hab.)

Fuente: datosmacro.expansion.com ⁷³



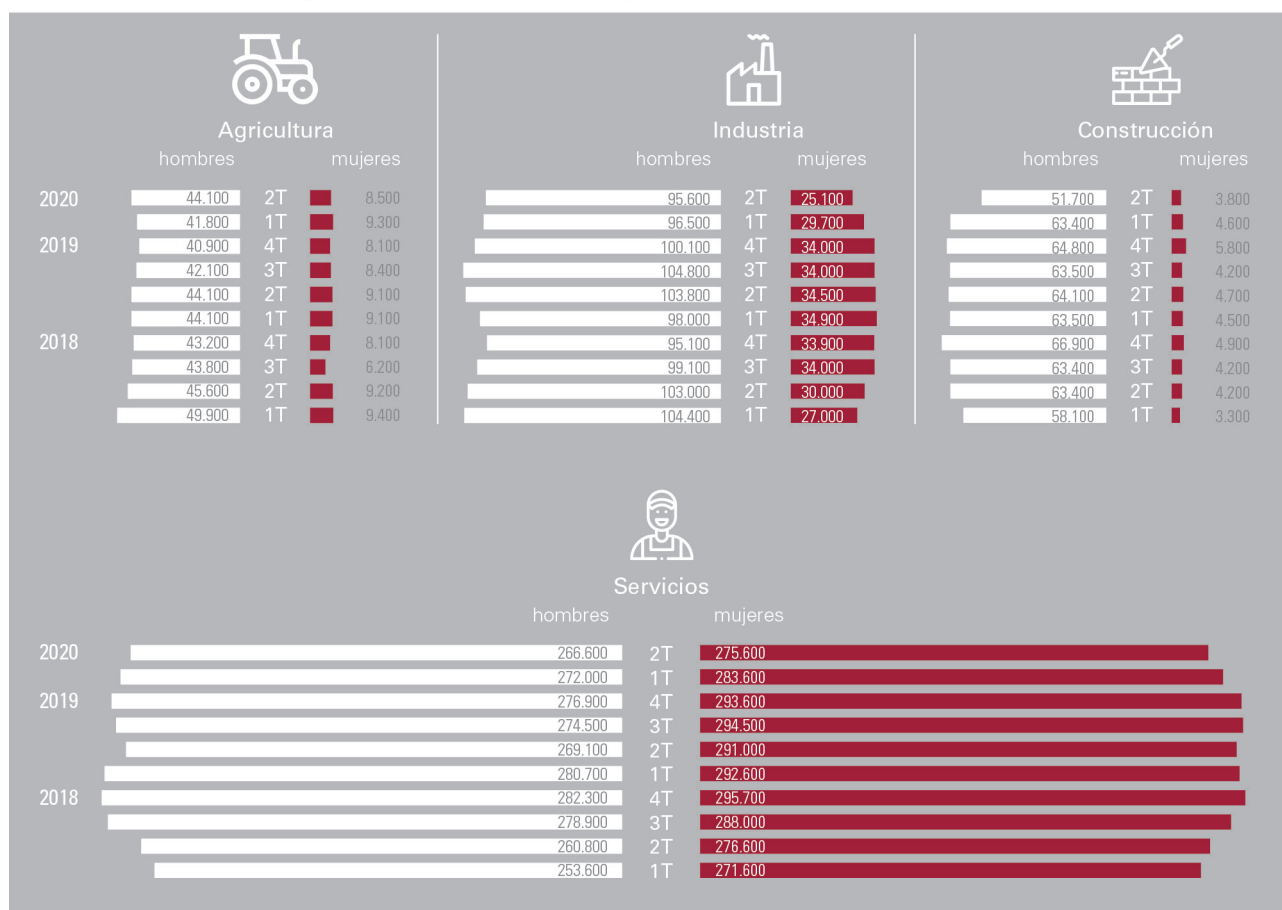
72. <https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas/castilla-la-mancha>, fecha consulta: el 15/10/2020

73. <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana/municipios/castilla-la-mancha>, fecha consulta: 08/09/2020.
 Metodología: “La tasa de paro es el porcentaje de desempleados sobre la población activa. La población activa se define como las personas mayores de 16 y menores de 65 que están trabajando o en búsqueda activa de empleo. En teoría la población

Es vital recalcar la siguiente premisa, titulares o informaciones como “El coronavirus manda al paro a los sectores donde predominan los hombres” del *Diario Independiente*, “La construcción y la industria perdieron más de 200.000 afiliados en marzo”,⁷⁴ dan una imagen tergiversada pues depende del porcentaje de población activa masculina y femenina a nivel nacional. Concretamente en nuestra comunidad autónoma, la población activa de mujeres en edad de trabajar es ligeramente inferior a la de varones, si bien ello no justifica una diferencia tan notable en el desempleo: un 14% de varones, frente a un 20,6% de mujeres.

Castilla-La Mancha. Tasa de empleo por sector económico

Fuente: EPA. 2T 2020. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. JCCM



activa es igual al número de parados de una localidad más el número de trabajadores de la misma. El problema de esta fórmula es que, mientras los parados registrados de una localidad son aquellos que residen en ella, los empleados dados de alta en la Seguridad Social son los que trabajan en centros de trabajo pertenecientes a dicha localidad, pero pueden vivir en otro lugar. Por ello, este cálculo, presenta problemas en: Aquellas localidades que tienen una población muy superior al número de puestos de trabajo que generan. La movilidad intermunicipal, afecta al cálculo. Esta movilidad es mucho menor a nivel interprovincial, por lo que, en principio, en las provincias sí parece correcto aplicar la fórmula que propone el INE que dice que la Población activa es la suma de parados más ocupados (trabajadores). Nos parece importante señalar que hay diferentes formas de calcular la tasa de paro. De hecho a nivel Europeo nos encontramos con que la tasa de paro de España varía según la publique el Eurostat o el INE y esto es simplemente por el método de cálculo. Por lo tanto, aunque creemos que el método aquí empleado es un método válido, no pretendemos que sea único”.

74. <https://www.elindependiente.com/economia/2020/04/02/el-coronavirus-manda-al-paro-a-los-sectores-donde-predominan-los-hombres/>, fecha consulta: el 02/07/2020.

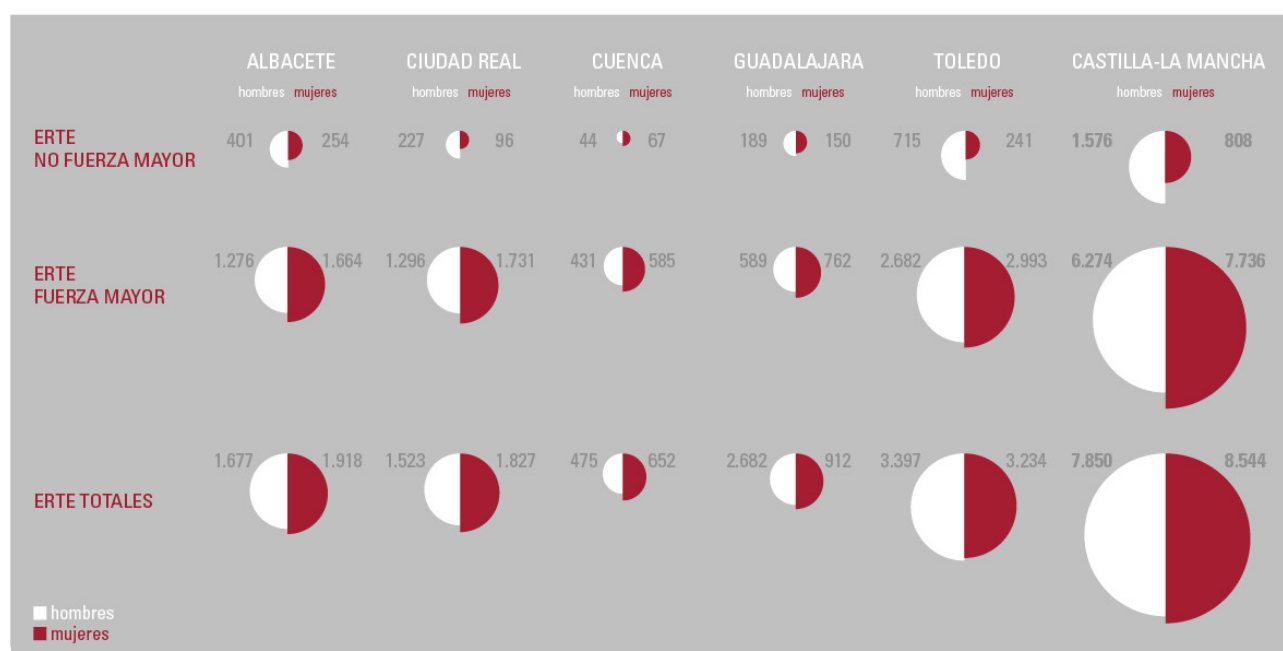
En cuanto a nuestra comunidad autónoma, aunque la caída de empleo afectó a todos los sectores: hostelería, turismo y comercio tuvo una reducción de 816.000 empleos, por lo que el sector servicios resulta el peor parado. La Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2020 ofrece un escenario muy adverso para mujeres y empleos temporales que han sido los más afectados.

Todos los sectores se vieron afectados, igual que en el resto de país; en industria (-127.000), en construcción (-108.700) y en agricultura (-21.400), sector este último que según datos del mismo organismo (INE) en septiembre ha arrojado una ligera subida de afiliación por la agricultura estacional. Aun así, somos la tercera comunidad con menos aumento del desempleo, registrando 5.000 parados menos por detrás de Andalucía (-47.000) y Canarias (-13.300).

Todos estos datos no incluyen a quienes vieron afectados sus trabajos por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), y no contabilizamos el porcentaje de trabajadores/as que hasta diciembre 2020 al menos cuentan con la cobertura del sistema gubernamental diseñado para esta inactividad temporal. Considerando que en octubre-noviembre se está produciendo una segunda ola de afectados por Covid-19, las expectativas para ese personal afectado por ERTES no es la mejor, y tampoco para el resto de ocupados (18,6 millones reflejados en la EPA del segundo trimestre).

Castilla-La Mancha. Personas en situación de ERTE (septiembre 2020)

Fuente: prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial



75. <http://prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial/detalle/3907>, consultado el 03/10/2020

A nivel nacional el número de trabajadores y trabajadoras disminuyó en personas en el segundo trimestre respecto al anterior, lo que constituye la mayor destrucción de empleo registrada en los meses más duros de la pandemia. “De este modo la tasa de empleo, que hace referencia al porcentaje de ocupados respecto de la población de 16 años y más, es del 47,03 por ciento, lo que supone un descenso de 2,77 puntos respecto al trimestre anterior. En términos interanuales esta tasa se ha reducido 3,47 puntos”.⁷⁶ La cuestión es hasta cuando caerá el porcentaje de asalariados/as en la EPA final de 2020, pues los presagios no son buenos.⁷⁷ De hecho el RD-L 30/2020, de 29 de septiembre, que amplía los expedientes de regulación de empleo por Covid hasta el 31 de enero 2021, no tienen las mismas condiciones que sus predecesores, y al producirse un segundo repunte de la pandemia con confinamientos y cierres, el empresariado no ve esperanza de recuperación de su actividad (las últimas medidas adoptadas en Europa –octubre–, consisten en toques de queda que prohíben salir a la calle en determinados horarios nocturnos, y confinamientos perimetrales primero de ciudades y después de comunidades autónomas completas como ocurre en nuestra región. Las excepciones a los toques de queda o confinamientos locales o de autonomías, se reconocen cuando el desplazamiento se produce para ir a trabajar, a un centro educativo o a un centro hospitalario, por ejemplo. En suma, se aprueba un tercer estado de alarma aprobado por *Real Decreto 926/2020*, de 25 de octubre.

Este Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre,⁷⁸ no mantiene las exenciones para todas las empresas que ya se encontraban en un procedimiento de regulación de empleo, y sólo se aplica a las de determinados sectores. A nivel nacional se prevén dos oleadas de extinciones contractuales: la conversión de los actuales en expedientes de regulación de empleo vigentes en despidos a su finalización y en febrero, marzo y abril, a consecuencia de la devolución de los préstamos del ICO; se prevén entre 150.000 y 200.000 despidos a nivel nacional.⁷⁹ De hecho el Gobierno nacional debe plantear medidas en noviembre de 2020 dirigidas a una devolución de los créditos pactada a mayor largo plazo y menos traumática para las empresas.

Las claves de esta nueva norma: Prórroga automática de todos los ERTE de fuerza mayor vigentes hasta el 31 de enero de 2021. Se crean dos nuevas submodalidades de ERTE de fuerza mayor: ERTE por impedimento y ERTE por limitación de actividades en todos los sectores, con nuevas exoneraciones de cuotas. Se establece un régimen específico en materia de beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social para aquellas empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad. No se reducirá el porcentaje de base

76. www.ine.es > daco > daco42 > daco4211 > epa0220, fecha consulta: 21/07/2020.

77. Los hogares que tienen a todos sus miembros activos en paro aumentaron en este segundo trimestre del año en 74.900, hasta un total de 1.148.000. Por su parte el número de hogares en los que todos sus miembros activos están ocupados disminuye en 311.300 y se sitúa en 10.385.100. De ellos, 1.958.100 son unipersonales. En comparativa anual, el número de hogares con al menos un activo en los que todos los activos están en paro ha aumentado en 156.000, mientras que los que tienen a todos sus activos ocupados se ha reducido en 261.000, www.ine.es > daco > daco42 > daco4217 > epa0220, fecha consulta: 08/09/2020.

78. Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

79. Según previsiones del presidente del Consejo General de los Colegios de Gestores Administrativos, en: <https://www.consejogestores.org/> y <https://www.cepyme.es/actualidad/ceoe-y-cepyme-aprueban-el-acuerdo-para-la-prorroga-de-los-erte/>, fecha consulta: el 19/10/2020.

reguladora de la prestación por desempleo asociada a los ERTES a partir de los seis meses de prestación, ni se consumirá desempleo de cara a futuras prestaciones. Los trabajadores fijos discontinuos podrán percibir una prestación extraordinaria. Se mantienen los límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal asociados a los beneficios de los ERTES ya recogidos en el artículo 5 del Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio. Se establece una nueva salvaguarda de empleo de seis meses.

Otro aspecto que no es posible pasar desapercibido es el paro juvenil, y específicamente el que afecta a mujeres entre 25 y 35 años, con formación y que o permanecen en desempleo, u obtienen trabajos que no exigen cualificación, perdiéndose un talento y una formación muy valiosa. Se trata de un problema endémico que los diferentes Programas de Fomento de Empleo anuales no solucionan, por lo que las estrategias diseñadas por el gobierno no funcionan, y en nuestro caso, intentos como “mi primer empleo joven” tampoco aliviaron. El fomento al empresariado del empleo temporal, provoca precisamente eso: contrataciones temporales, y la normativa antifraude para evitar el efecto sustitución de mano de obra estable por temporal y bonificada no funciona. La normativa disuasoria de conductas fraudulentas, a lo largo de los años ha venido consistiendo en que el empresariado que ha despedido improcedentemente en los últimos seis meses a trabajadores/as con fomento del empleo, quede fuera de estos programas no pudiendo volverse a beneficiar de esas ayudas públicas (bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social, o percepción de cantidades concretas). Tampoco ha funcionado el fomento de la contratación de trabajadores/as procedentes de cesiones de empresas de trabajo temporal, y las cifras de desempleo juvenil son muestra de ello. Especialmente, en nuestra región véase el desempleo femenino joven en relación con la formación”.⁸⁰

Particularmente confiamos en que, a pesar de la ruina económica de empresas, autónomos/as y mano de obra, a partir de mediados del año que viene la situación se estabilice y empiece una reconstrucción del tejido empresarial. Sectores como el de hostelería y turismo, creemos serán de los primeros en recuperarse dado que tendremos que convivir con esta enfermedad; en la segunda ola actual Europa está sintiendo que casos como el italiano o el español no eran escenarios tan impensables para ellos. El potencial turístico y el empeño de nuestras trabajadoras y trabajadores, nos hará recuperarnos poco a poco.

El golpe más contundente, de todo lo que se va a perder en esta situación esperamos que no lo sufra la juventud vapuleada por dos crisis mundiales, que en el caso de las mujeres ya son bastante discriminadas por el sistema de producción y consumo actual. Quizás en muchas de ellas, estén las buenas ideas para una reconstrucción socio laboral más justa, pues los datos actuales muestran que siendo las más formadas en todo el país, también en nuestra comunidad autónoma son objeto de desempleo y discriminación en mayor medida que sus compañeros de generación varones.

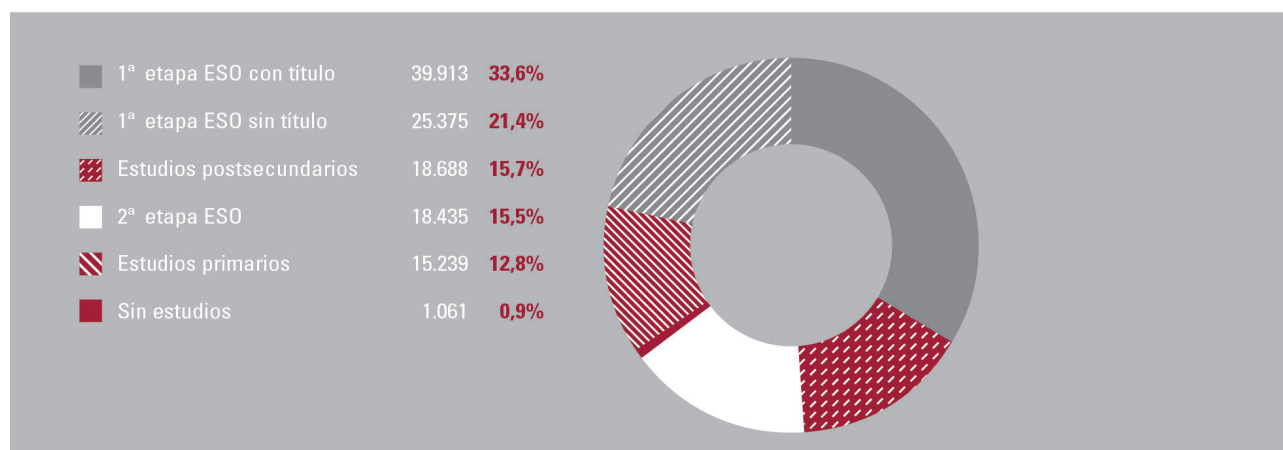
80. De precisa consulta sobre el tema: *Los ERTES en la legislación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria*, FALGUERA I BARÓ, MIQUEL, Bomarzo, Albacete, 2020.

Mientras que en cifras porcentuales perdieron su empleo el 4,95% de hombres, en el caso de la tasa de empleo femenino bajó hasta un 6,06%. Adicionalmente, y este es un factor de pobreza laboral muy significativo, del empleo de mujeres destruido el 6% era empleo temporal. “En variación anual, el número de asalariados bajó en 1,1 millones (232.300 con contrato indefinido y 929.100 con contrato temporal)”. La formación y el desempleo en Castilla-La Mancha están directamente vinculados: la mayor parte de las paradas en nuestra autonomía son mujeres con estudios primarios o título de ESO o equivalente, puesto que las que tienen formación postsecundaria representan sólo el 15,7%.

Castilla-La Mancha. Mujeres. Paro registrado por nivel de estudios (segundo trimestre 2020)

Fuente: Observatorio Regional de Empleo, Informe trimestral sobre las ocupaciones.

Mercado de trabajo de Castilla-La Mancha, 2T 2020,



II.1.2 POBREZA LABORAL: FACTORES QUE LA GENERAN Y ESPECIAL REFERENCIA A LA BRECHA SALARIAL

Pagar un salario inferior por un mismo trabajo o uno equiparable es sencillamente una manifestación de la minusvaloración de lo femenino, habitual a pesar de la normativa que lo prohíbe, por los “resabios sexistas aún presentes en las estructuras profesionales y salariales definidas por la negociación colectiva ()”.⁸¹ En la pequeña empresa o empresas familiares muy comunes en nuestra comunidad autónoma se produce esa discriminación salarial, y de igual forma se trata de un acto de menosprecio a la mujer, resultando llamativo que aun siendo una conducta, por todo el mundo sabido, que constituye una ilegalidad se siga produciendo, como una resistencia del sistema patriarcal a abandonar su despliegue hegemónico en todos los ámbitos de nuestras vidas: se trata junto a la violencia física o psicológica, del último gran estandarte de la violencia simbólica que el machismo se resiste a abandonar.

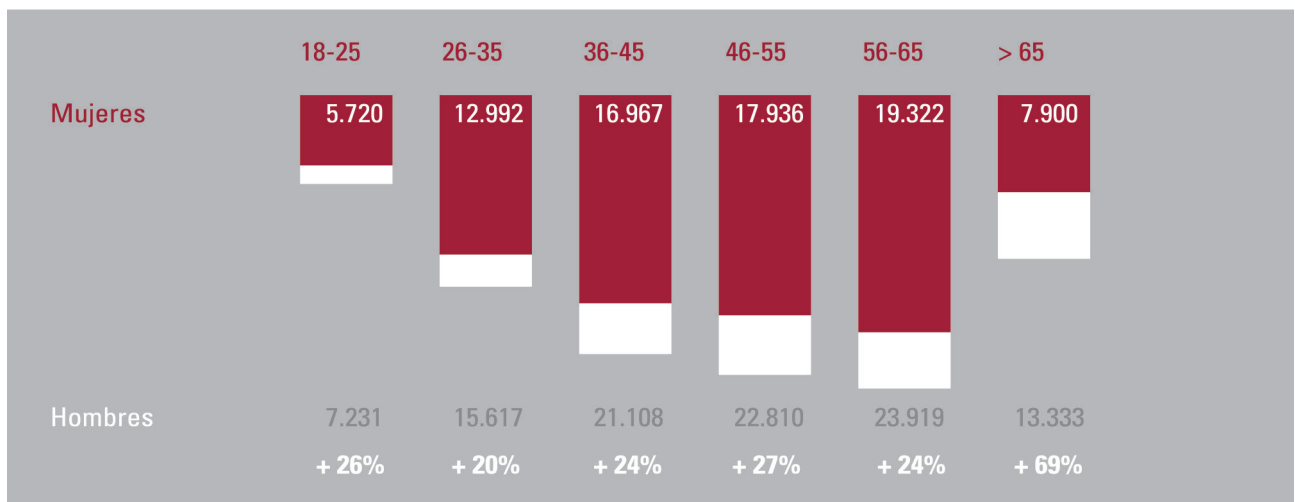
81. MARTINEZ MORENO, CAROLINA, *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Bomarzo, Albacete, 2019, p. 41.

Las prohibiciones legales a estas conductas son múltiples, han sido reformuladas, modificadas, son normativamente discriminaciones perseguidas tanto se efectúen directa o inversamente, pero es un territorio aún por conquistar, refugio del patriarcado alienante y más efectivo, pues provoca malas condiciones de vida de la mujer y le priva de una vida digna y feliz. Campañas institucionales, las organizaciones sindicales y diferentes organismos públicos y privados han tratado de erradicarla, en un esfuerzo sólo superado por eliminar la violencia y la trata con fines de explotación sexual.

Normativamente se ha optado por identificar y endurecer las sanciones administrativas a esta violencia económica,⁸² y recientemente en ese sentido se han aprobado dos normas nacionales que convierten la retórica de lo ya plasmado en normativa, en realidad, a través de auditorías –la transparencia salarial del art. 28 del Estatuto de los trabajadores–, y su control a través de auditorías retributivas, y la obligación de contar con planes de igualdad en empresas de más de cincuenta personas trabajadoras. El registro retributivo, el diagnóstico salarial de todos y cada uno de los componentes del sueldo, con independencia de su denominación: base, por objetivos, complementos, suplidos, podrá quizás amilanar al empresario infractor, pues el diagnóstico de las retribuciones por grupos, categorías y puestos de trabajo concretos permitirá eliminar diferencias salariales no objetivas. Las dos normas y las modificaciones que conlleven en las concordantes –en materia de sanciones, por ejemplo–, implican la obligación de tener un registro retributivo para advertir si existe hiper valoración de puestos ocupados por varones. Las empresas deberán elaborar un plan de igualdad y realizar una auditoría retributiva, es decir, un diagnóstico de la situación salarial y un plan de acción para corregir diferencias. Ambas normas son producto del consenso entre los agentes sociales y contienen una llamada a la negociación colectiva para que se aplique una trans-

Brecha salarial. Diferencia salarios (anual) por tramo de edad

Fuente: CC.OO, La brecha salarial en Castilla-La Mancha, 2019



parencia absoluta a este respecto (es vital por ello, un escaso margen de interpretación en la definición de los grupos profesionales, categorías, funciones, niveles y tablas salariales que les correspondan).

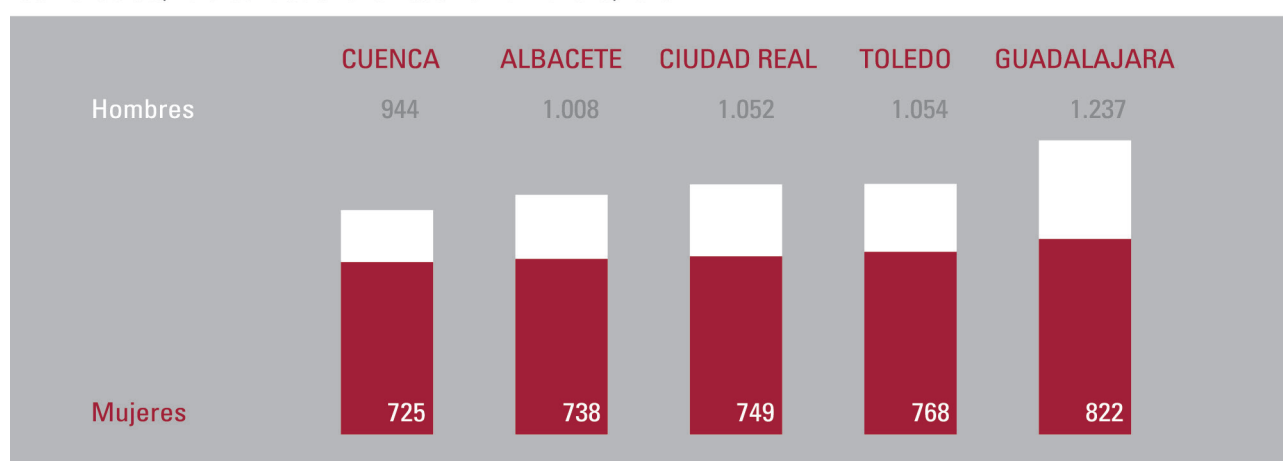
El plazo para su entrada en vigor es de seis meses desde su publicación en el BOE (14/04/2021), y el registro retributivo podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.⁸³ En Castilla-La Mancha, con base en la Encuesta anual de estructura salarial de 2019 del Ministerio de Trabajo, el sindicato Comisiones Obreras Castilla-La Mancha elabora un informe desde el punto de vista femenino con los últimos datos disponibles de 2019, –prepandemia por lo que previsiblemente la brecha salarial haya aumentado–.⁸⁴

Unidos los datos de desempleo, contrataciones temporales y discriminación salarial, es normal que la mujer tenga una calidad de vida mucho peor que la del hombre; sólo su fortaleza, empeño y capacidad de supervivencia permiten que aún incluso así, conserven su apariencia de dignidad. Ha llegado el momento de favorecer el cambio de esa resignación a un movimiento de revolución e insurrección, fomentado la creación de redes informales, ya no de apoyo frente a las calamidades, si no de insurrección local, nacional y mundial.

Para apuntalar esta llamada a la insurrección, compruébense las diferencias en las pensiones de jubilación, consecuencia de una vida laboral precaria, discontinua y mal retribuida. La escasez de recursos económicos en la vejez, en nuestra comunidad cuenta con un sistema asistencial existente, pero mejorable como se abordará en el epígrafe correspondiente.

Brecha pensiones. diferencia retribuciones (mensual) por provincias

Fuente: CC.OO, La brecha salarial en Castilla-La Mancha, 2019



83. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE 14/10/2020.

84. CC.OO, *La brecha salarial en Castilla-La Mancha*, 2019, <https://www.ccoo.es/62632cc5ecaddc4acc434ff799fc-cafi000001.pdf>, fecha consulta: el 8/09/2020.

II.1.3 EL ESTIGMA DE LA FUNCIÓN REPRODUCTIVA Y CUIDADORA. INTERRUPCIÓN DE LA VIDA LABORAL TRAS LA MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN

Tanto el art. 1.3.c) y art. 4, de la Ley 12/2010 establecen el derecho de las mujeres a la conciliación personal, familiar y profesional, como principios que deben ser garantizados por las administraciones públicas. A continuación trataremos una de las fórmulas más nocivas para las mujeres y profundamente arraigadas en el subconsciente colectivo: situar a la familia como centro nuclear o microsistema en torno a la que debe articularse la propia existencia de la mujer y todas sus condiciones de vida.

Quizás parezca contra natura, pero en casos extremos como determinadas religiones o etnias se percibe claramente: la mujer es un sujeto pasivo, propiedad de su esposo y con una única función reproductiva y de cuidado familiar, que por añadidura solamente puede ser vista en público, o relacionarse con el clan familiar, entre otras vulneraciones de derechos.⁸⁵ Obviamente el problema no es propiamente la idea abstracta de familia como entorno conformado por progenitores, descendencia y otros sujetos vinculados por parentescos o por afinidad, si no el haz de derechos y obligaciones de cada uno de sus componentes, en suma, el rol y el modelo social en que se desenvuelve. No es nuestra intención ingresar en temas analizados profusamente por la sociología, psicología y otras ramas del conocimiento ajenas al derecho, pero sí al menos incluir esta apreciación que no debe ignorarse en el discurso de lo laboral.

Una de las manifestaciones más perniciosas y conocidas de violencia es el mito del amor romántico que encuentra un punto de anclaje perfecto en el entorno familiar y ha sido confirmado por varios patrones conductuales, uno de los más conocidos el *modelo ecológico*.⁸⁶ Desafortunadamente incluso si el núcleo emparentado se encuentra en una estructura social, política y económica respetuosa con el principio de paridad, pueden darse disfuncionalidades que violenten a la que se considera sujeto más débil: la mujer. Puede que se trate de una de las manifestaciones de la violencia simbólica que se comentó al inicio de este trabajo defendida por Pierre Bourdieu, pero insistimos, los estudios académicos sobre el tema son muchos y de enorme calidad; como ejemplo,⁸⁷ la violencia emocional es muy compleja de visibilizar, autoras como Esperanza Bosch Fiol y Victoria Ferrer Pérez han elaborado otros esquemas

85. La violencia no es “neutral”, afectando más a las mujeres desde el propio entorno de crianza y aprendizaje, y este es el modelo que la ciudadanía interioriza transversalmente durante el proceso de socialización. Cobijada en este contexto de dimorfismo sexual, se consolida la posición dominante y la superior jerarquía del hombre, siendo la violencia de género en la pareja, una manifestación de esa cotidianidad. FONTANIL, YOLANDA; EZAMA, ESTEBAN; FERNÁNDEZ, ROXANA; GIL, PURA; HERRERO, FRANCISCO J.: PAZ, DOLORES; *Estudio de la violencia doméstica en el Principado de Asturias*, 2004, Consejería de la Presidencia, Instituto Asturiano de la Mujer, 2004.

86. “Ambiente ecológico” defendido por BRONFENBRENNER, URIE y desarrollado por HEISE, LORI L., distinguiendo cuatro círculos concéntricos de influencia, en cuyo centro se encuentra el sujeto femenino y que nosotras entendemos como: *nivel ontogenético o individual* –es decir, el individuo y sus propias características personales–, *microsistema* –o espacio familiar–, *exosistema* –ambiente social, vecinal, cultural o de clase, por ejemplo– y *macrosistema* –sistema organizativo de la ciudadanía en términos generales–. BRONFENBRENNER, URIE, *La ecología del desarrollo humano. Experimentos en entornos naturales y diseñados*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1987; HEISE, LORI L., “Violence Against Women. An Integrated, Ecological Framework”, *Violence Against Women*, 4 (3), 262-290 (traducido al español en múltiples recursos de internet).

87. BOSCH FIO, ESPERANZA, FERRER PÉREZ, VICTORIA A., “Nuevo modelo explicativo para la violencia contra las mujeres en la pareja: el modelo piramidal y el proceso de filtraje”, *Asparkia*, nº 24 (2013), <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/1162> consultado 16/07/2020.

del ciclo de violencia feminicida, en este caso el conocido como *piramidal*⁸⁸ (cuyos estratos de mayor a menor son: sustrato patriarcal, socialización diferencial, expectativas de control, factores desencadenantes y estallido de la violencia), en el que convergen diversos factores que generan la aparición y mantenimiento de esa violencia, su consolidación por las relaciones de género tradicionalmente patriarcales, enfatizando que esa pirámide se sustenta en una sociedad dicotomizada. Aunque los estudios iniciales sobre violencia contra la mujer llevan desde los años 60 elaborando modelos explicativos, los modelos ecológicos y piramidal, que tienen puntos en común, son bastante utilizados, pues son multicausales, pero existen muchos otros como del conflicto familiar, que entiende que la violencia de género se encuentra anclada en el rol opresivo y patriarcal dentro de la familia, estructura que conforma el propio espacio cultural y socio laboral en que se enclava, y que deriva –y al tiempo es una “célula” más del sistema social y organizacional, que le tutela y al que fortalece al tiempo–. Este modelo es permisivo con el uso de la violencia en general, y se ceba con los/as más débiles o útiles para el opresor, de modo que la violencia machista no es la única de sus manifestaciones. Así, la violencia contra las mujeres puede ser considerada como un producto cultural derivado de aquellos factores sociales organizacionales que contribuyen al uso de la violencia en general, y que no tienen una relación específica con el género Jennifer Lawson:⁸⁹ clave explicativa la vinculación de esta violencia con una sociedad dividida y estructurada desigualmente. En suma, todos coinciden en mayor o menor medida en que el maltrato más invisibilizado, y sobre el que existen muchas dificultades en su conceptualización así como en su investigación, es la violencia emocional que se define como una acción intencional que daña o intenta provocar “daño psicológico” a las mujeres.⁹⁰ En suma, es un campo de estudio sin duda apasionante, pero como objeto de este estudio resulta inasumible valorar la violencia emocional a mujeres como: estudiantes, trabajadoras, madres, educadoras y transmisoras de valores a sus descendientes, cuidadoras de dependientes, amas de casa... al mismo tiempo.

Resulta revelador analizar el porcentaje de tiempo a nivel nacional que los hombres aportaron en el hogar durante el confinamiento durante el segundo trimestre de 2020. Antes del confinamiento los varones se encargaban en media nacional del 39% de las tareas y cuidados domésticos, y las mujeres de un 61%, y durante el confinamiento el aumento fue más que discreto.

Los datos evidencian que desafortunadamente las nuevas masculinidades o el cambio de actitud machista y egoísta del varón aún quedan lejos, y, por ahora, son solamente un bosquejo, de quizás cambios reales. Es inevitable recordar al ver la estadística con unos resultados tan claros a Eleanor Faur⁹¹ en *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual*, en el que, sucintamente, defiende que la valorización de las tareas de cui-

88. BOSCH FIOL, ESPERANZA; FERRER PÉREZ, VICTORIA; RAMIS PALMER, M. CARMEN; TORRENS ESPINOSA, GEMA; et altri, *Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja*, <http://centreatigona.uab.cat/izquierda/amor%20romantico%20Esperanza%20Bosch.pdf>, fecha consulta: el 08/09/2020.

89. LAWSON, JENNIFER, “Sociological theories of intimate partner violence”, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, v. 22, pp. 572-590, (2012).

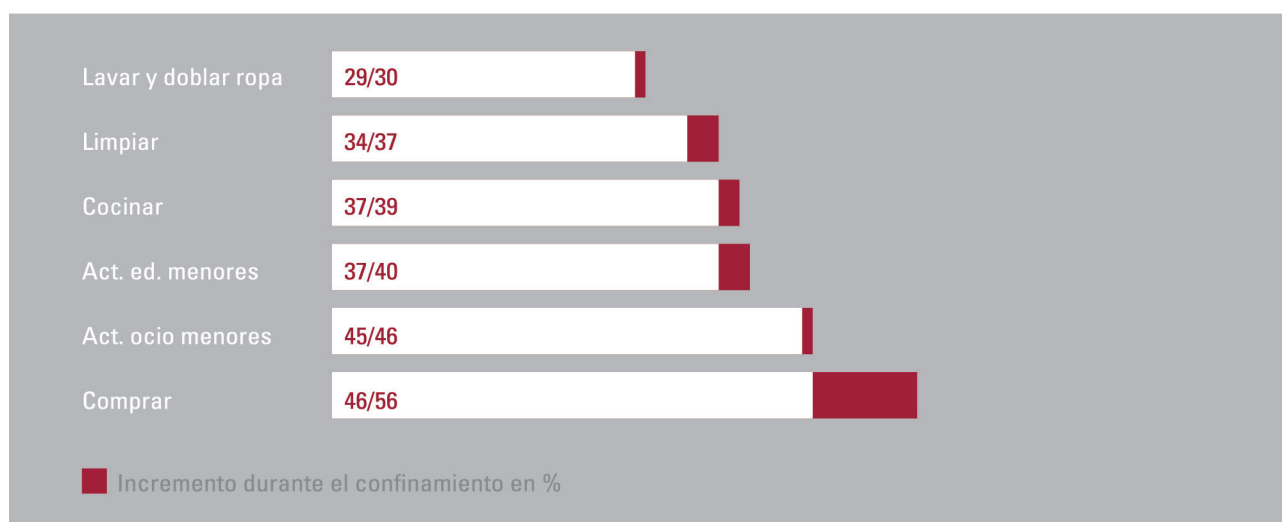
90. BOSCH FIOL, ESPERANZA; FERRER PÉREZ, VICTORIA; RAMIS PALMER, M. CARMEN; TORRENS ESPINOSA, GEMA; et altri, *op. cit.*, fecha consulta: el 16/07/2020.

91. FAUR, ELEONOR, *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual*, Ed. Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2014.

dado en el ámbito familiar debería considerarse como un “bien social” de primer orden, y por ello presente y atendido convenientemente en las agendas políticas de los gobiernos. Quizás algún día se alcance la, por ahora, quimérica corresponsabilidad.⁹²

Participación masculina en tareas y cuidados (2019/2020)

Fuente: Banco de España, El impacto de la crisis del covid-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres, 2020



En cambio, el papel que desempeñan en muchas de estas situaciones los abuelos y abuelas es fundamental, pues son un apoyo liberador para la mujer, pero queremos señalar que en muchas ocasiones son excesivamente permisivos y seguro, con su mejor intención, consienten y acostumbran a las niñas y niños a hábitos opuestos, diferentes e incluso incompatibles con la ética o hábitos, por ejemplo, de consumo que se les trata de transmitir en sus casas. Tener hijos/as es una tarea muy complicada si se desea enseñar valores perdurables de solidaridad, respeto a la intimidad ajena, ética, honestidad y esfuerzo. Las propuestas de “Escuelas de padres y madres”,⁹³ también estudiadas científicamente no parecen haber prosperado, por ello pretender la existencia de “Escuela de abuelos y abuelas” es creo, una quimera. Los centros educativos (prescolar, primaria, secundaria, universidad o centros de formación profesional tienen como objeto transmitir conocimientos y habilidades capacitantes para convivir y trabajar, la conducta y la integridad se deben aprender en el núcleo familiar, y según parece, niños, niñas y adolescentes emulan lo que ven en casa, no lo que se les explica que deben hacer. El entorno de esta manera se convierte en coeducador y transmisor de valores menores; un ejemplo muy desafortunado en nuestra región es la retransmisión en la cadena autonómica pública de espectáculos taurinos, insensibilizando en negativo a niños y niñas pues los expone a la violencia explícita.

92. Corresponsabilidad que es una de las causas de la brecha salarial: ESPEJO MEGÍAS, PATRICIA, “Una Sociedad cuidadora-trabajadora igualitaria”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (2017), pp.189-211.

93. GUTIÉRREZ JIMÉNEZ, MERCEDES, “Escuela de padres, escuela con padres”, *Idea La Mancha: Revista de Educación de Castilla-La Mancha*, n° 3 (2006), pp. 213-217; CORNAGLIA, ANA, “Sobre escuela para padres y cuentos para padres”, *Interrogant*, n° 13, (2015), pp. 49-52; ya en los sesenta se trataba este tema, claro, en términos muy diversos a los actuales, basados en la educación en valores; BAYLEY MÉNDEZ, ALONDRA, “Escuela de padres”, *Revista de pedagogía*, n° 94-95 (1960) (Ejemplar dedicado a La educación familiar), pp. 403-412.

Se dice que es una fuente de ingresos, pero también lo era la esclavitud; el tiempo dará la razón a las personas que pensamos que nuestra relación con el ecosistema debe ser más respetuoso con las condiciones de vida de todos los seres vivos.⁹⁴ El art. 5.e) de la Ley 4/2018 se manifiesta, apreciando el valor de la integridad de los animales de compañía, como “Violencia ambiental: cualquier acto o conducta, no accidental, que provoque un daño en el entorno de la víctima, incluidos los animales de compañía, con el objeto de producir un maltrato psicológico y emocional”, pero no preservando el derecho del animal, si no valorando la incidencia emotiva sobre la víctima propietaria de la mascota.

Donde sí que encontramos un anclaje, no explícito, pero que trata de mover a nuestra sociedad a territorios más sensibles, ajenos a la violencia y maltrato es en el art. 17 dedicado al “Apoyo a las manifestaciones culturales y artísticas” que obliga a La Administración Regional a impulsar todo tipo de manifestaciones culturales y artísticas “que potencien aspectos recogidos en la presente ley, y en las que se propongan estrategias o espacios dirigidos a sensibilizar a la sociedad, que faciliten la prevención y erradicación de la violencia de género, contribuyendo con ello a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria”. No pensamos que los espectáculos taurinos de todo tipo (en pueblos o ciudades de Castilla-La Mancha se alineen en el sentido de una sociedad libre de violencia en cualquiera de sus manifestaciones). Nuria Querol, Médica y Bióloga, Investigadora de la Fundación de la Escuela de Prevención y Seguridad Integral de la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universitat Oberta de Catalunya, Miembro de la Asociación Americana de Criminología, Especialista en crueldad hacia animales, Miembro de la Asociación Internacional para el Estudio de Trastornos de Personalidad realizó un estudio de campo en coautoría con el Doctor Miguel Ángel Soria, con datos de la Policía Local de Castellón, demostrando que el 93% de los maltratadores de animales lo eran también de mujeres.⁹⁵

En definitiva, tenemos la posibilidad de empoderarnos y optar por modelos de producción y consumo menos contaminantes; esa apuesta no impide que nuestras compañeras mujeres sigan viviendo como lo hacen, pero activar las zonas rurales mediante cooperativas de trabajo asociado femenino subvencionadas o autoemprendimiento, tejiendo una red de solidaridad entre el cooperativismo femenino regional, con una buena plataforma digital de publicidad y venta, no es utópico; ahora es difícil por las circunstancias actuales, pero es una propuesta de futuro nada desdeñable.

Retomando nuestro sistema social y educativo, en términos intelectivos, podríamos resumirlo de la siguiente manera: si bien el optimismo, el pensamiento positivo, la autorrealización,

94. Temática muy compleja, pues las macro granjas o mataderos de animales para el consumo humano no son precisas, pues según los expertos, se puede compatibilizar el bienestar animal con un consumo racional de productos cárnicos; la OMS alerta de que comemos demasiada carne y si es roja y procesada, puede ser peligroso: <https://www.who.int/features/qa/cancer-red-meat/es/>, fecha consulta: 26/09/2020. También la caza con perro es un tema muy controvertido, que debería revisarse con mayor sensibilidad.

95. QUEROL VIÑAS, NURIA, “Violencia hacia animales por menores... ¿cosas de niños?”, *Revista de Bioética y Derecho*, nº 13 (abril, 2008), <http://www.bioeticayderecho.ub.es>, consultada 26/09/2020. Estudio DOMPET sobre violencia familiar y maltrato a animales, QUEROL, NURIA, N. et al. Preliminary results of the DOMPET study for shelters in Spain and Latin America. *Book of Abstracts of the IIº International Congress of the Advanced High School of Criminological Sciences - CRINVE 2013*, <https://cj-worldnews.com/spain/index.php/es/criminologia-30/animales-y-violencia/itemlist/user/109-n%C3%BAriaquerolivi%C3%B1as>, fecha consulta: 26/09/2020.

son a priori buenas herramientas para construir una personalidad individual correcta, no se valora que este paradigma neoliberal y mercantilista imperante choca con circunstancias del entorno del sujeto como la “ausencia de relación con el nivel de ingresos () junto con otras variables como la inseguridad laboral (...)”.⁹⁶ En resumen se trata de un análisis muy correcto en nuestra opinión respecto a las expectativas que se le generan a los sujetos del primer mundo, en relación con las condiciones que luego encontrarán en la realidad socio económica. Todo ello fomentado, obviamente, por medios de comunicación y grandes corporaciones que hacen del consumo un axioma de felicidad, quizás no tan valioso como nos intentan hacer creer.⁹⁷

Una vez avanzado un bosquejo desde puntos de vista singulares de los aspectos reproductivos, y sobre la dificultad y problemática crianza de los hijos/as, tratamos a continuación aspectos relativos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, centrándonos en los recursos de que dispone la mujer castellanomanchega, y, para terminar, los recursos existentes a nivel nacional.

*El Plan Concilia II (2018-2020)*⁹⁸ mejora muchas de las cuestiones que en su momento estaban en la normativa laboral nacional; de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades, incluye por ejemplo, mejorando la normativa nacional del momento: “el establecimiento de una bolsa de horas por conciliación; la inclusión del cónyuge o pareja de hecho en el disfrute del permiso para sometimiento a técnicas de fecundación asistida o exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en calidad de acompañante, y la ampliación del permiso de asistencia médica de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave para que pueda ser disfrutado por ambos progenitores”.⁹⁹ Es una herramienta muy valiosa y que mejoró el *Plan Concilia I*, el *Plan Concilia Nacional*, y muchos de sus homónimos de otras comunidades autónomas. Ya en situación de pandemia se aprueba el *Decreto 32/2020*, de 14 de julio, por el que se regula la concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la crisis originada por el COVID-19, *2020/4896 Diario Oficial de Castilla La-Mancha de 17-07-2020*.

Tras un acuerdo el 4 de mayo de 2020, entre agentes sociales y presidencia regional, se trata del séptimo Decreto en desarrollo del Plan de Medidas Extraordinarias para la Recuperación Económica en Castilla-La Mancha. La norma trata de favorecer la conciliación laboral y familiar, y mejorar la situación de muchas familias obligadas a conjugar el trabajo con el cuidado de menores, mayores y dependientes. Se compone de dos ámbitos de actuación; por un lado, las ayudas directas para trabajadores/as que hayan tenido que acogerse o se vayan a acoger a

96. CABANAS, EDGAR, ILLOUZ, EVA, *Happycracia: Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas*, Paidós: Ibérica, Barcelona (2019).

97. Dentro del *II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, 2019-2024*, también se están desarrollando en nuestra Comunidad dos programas dirigidos a jóvenes en circunstancias anómalas: *Incremento de plazas y extensión a toda la región de recursos para cumplimiento de medidas en régimen abierto y de convivencia en grupo educativo* de la Consejería de Bienestar Social, y el Mantenimiento del programa *PARTICIPAS integrado en el plan de éxito educativo y prevención del abandono educativo temprano*, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

98. Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas de 24/05/2018 (2028/7394).

99. <https://www.guadalaradiario.es/autonomia/29164-el-ii-plan-concilia-beneficiara-a-70-000-empleados-publicos-de-clm.html>, fecha consulta: el 10/08/2020.

una excedencia, y, por otro lado, la reducción de la jornada laboral en más de un veinticinco por ciento, con la finalidad de poder compaginar empleo y cuidado de familiares.¹⁰⁰

Es muy relevante que los importes se incrementan en un treinta por cien en los supuestos de atención a grandes dependientes y familias numerosas, y nos parece óptimo, cuando se trata de una familia monoparenta o numerosa, o de víctimas de violencia de género. La ayuda también se incrementa en un veinte por ciento si el beneficiario es un hombre, “para mantener el esfuerzo transversal de nuestras políticas de empleo por reducir la brecha de género en el mercado laboral, y que no sea siempre la mujer quien se vea obligada a la reducción de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar”.¹⁰¹

La segunda situación, que trata de mejorar el decreto, fomenta la contratación de personas en el *Sistema Especial para Empleados de Hogar de la Seguridad Social*, para el cuidado doméstico de menores, personas mayores y personas dependientes. Las cantidades en este caso varían entre los cien y los setecientos euros, dependiendo de la base de cotización del contrato, y en todo caso su objeto debe ser el cuidado de menores de catorce años y familiares de segundo grado. La dotación económica para poner en marcha estas medidas es de un millón de euros (con la posibilidad de ampliación hasta en un cuarenta por cien en un futuro). Se trata, en fin, de la primera comunidad autónoma en implantar ayudas directas y de contenido económico a la conciliación.

En realidad todas estas medidas regionales como las reformas en conciliación, y la contratación de cuidadores/as, tienen su origen en la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, con fecha límite de transposición de tres años tras su entrada en vigor.¹⁰² Sus directrices se aprecian tanto en el Real Decreto Ley 6/2019, como en el Real Decreto Ley 8/2020, y siendo un avance no son operativamente suficientes, ni pensamos, económicamente sostenibles. Pero muchas de las acciones emprendidas por la JCCM incluso han superado los mínimos de derecho necesario propio de la normativa europea. Seguidamente referenciamos las medidas y proyectos, sin ánimo de exhaustividad, emprendidos en los últimos tres años dentro del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, 2019-2024, en materia que incide directamente, o está relacionada con la conciliación y corresponsabilidad en marcha desde 2019. La mayoría de ellas, van en el sentido apuntado por el art. 28.d) de medidas dedicadas a la inserción laboral de la Ley 4/2018:

100. Como requisito se exige que la situación de excedencia o de reducción de jornada se dé en un periodo continuado de al menos 30 días naturales. Además, amplía el periodo subvencionable hasta el 31 de octubre, con ayudas de entre 250 y 500 euros al mes, proporcionalmente al objetivo de la excedencia, y prorrateándose el porcentaje de reducción del tiempo de trabajo. La renta por miembro de la unidad familiar no puede ser superior a los 2.261 euros.

101. Nota de Prensa de Patricia Franco; <https://www.castillalamancha.es/actualidad/notasdeprensa/el-gobierno-de-castilla-la-mancha-aprueba-el-nuevo-decreto-de-ayudas-para-favorecer-la-conciliaci%C3%B3n>, fecha consulta: 28/09/2020.

102. Directiva que, tras un complicado proceso de negociación, ha resultado en opinión de la doctrina bastante decepcionante: RECHE TELLO, NURIA, “La nueva directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores ¿otra oportunidad perdida?, *Revista de Derecho Social*, nº 89 (2020), Bomarzo, Albacete, pp. 88 y 89.

- Programas de promoción de la autonomía personal para las personas en situación de dependencia (SEPAP-MejoraT), carácter permanente en un entorno urbano para mejorar la situación de mujeres cuidadoras. Consejería de Bienestar Social.
- Mantenimiento de Escuelas infantiles propias y ayudas a las entidades locales y privadas sin ánimo de lucro que facilitan el acceso al trabajo, igualdad de condiciones a hombres y mujeres. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- Durante el período de prácticas tuteladas que habilita para el acceso a un puesto como docente, las personas que necesiten aplazar las prácticas por encontrarse en estado de gestación, y así lo solicitan, se les concederá el mencionado aplazamiento y podrán realizar dicha fase en el curso siguiente. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- Favorecer la corresponsabilidad mediante la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- Fomentar la paridad en el servicio o área, a la hora de seleccionar personal, teniendo en cuenta el número de hombres y mujeres. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- Las mujeres en estado de gestación que participan en los procesos selectivos tendrán la opción de acogerse a esta medida, cambio de provincia o fecha de examen, siguiendo las instrucciones a tal efecto habilitadas. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- Las personas aspirantes a interinidades, que se encuentren disfrutando de su descanso maternal o en procesos asociados a la maternidad, podrán seguir disfrutando de su descanso y se proveerá de una persona sustituta de la plaza que haya sido asignada. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- Reducción en fase de prácticas, permiso de maternidad o lactancia. En el caso de aspirantes que no puedan incorporarse a la realización de las prácticas o que una vez iniciadas deban interrumpirlas por estar disfrutando de los permisos de maternidad y lactancia, se entiende que completan dicha fase si acreditan al menos tres meses de prácticas efectivas. Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

Terminamos con una breve referencia al ámbito nacional, efecto de la pandemia y con la finalidad de que la trabajadora no sea la que tenga que abandonar su trabajo o pedir forzosamente una excedencia, con las consecuencias económicas y en su carrera laboral que ello pueda ocasionar.

No vamos a tratar los artículos del Estatuto de los Trabajadores referidos clásicamente a la conciliación o distribución del tiempo de trabajo, pues son comúnmente conocidos, de igual forma lo es que la regulación convencional de aplicación en la empresa puede mejorar –y suele hacerlo–, el tiempo de conciliación y/o flexibilización de la duración, distribución o suspensión del trabajo (arts. 34.8, 37, 46, o 48). Nos centraremos en cambio en temas más actuales e indicados para este trabajo.

El Plan *Me Cuida* (art. 6, Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo) está dirigido a personas trabajadoras asalariadas, acreditando la necesidad de encargarse del cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, por circunstancias excepcionales dirigidas a evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Este programa permite dos medidas: adaptación de la jornada, sin perder ingresos salariales, ya que se mantiene la jornada de trabajo; o bien, reducción de jornada, con salario en proporción a la reducción, que pueden llegar a la totalidad si la reducción es del 100%. Resulta llamativo que no contemple a los familiares por afinidad como hace el Estatuto de los Trabajadores, y finalmente, ha quedado ampliado hasta el 31 de enero de 2021 (D.A. 3ª Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre) incluyendo algunas modificaciones que no son objeto de este estudio.

En suma, se trata de acondicionar la flexibilidad de los días u horario de trabajo, en este caso como consecuencia de la pandemia, pero su razón última es alcanzar la corresponsabilidad, nos enfrentamos a nuevos retos para acabar con la división sexual de las tareas domésticas, tanto si ambos cónyuges trabajan como si no, hay que eliminar las diferencias de organización familiar y de atención a menores y ascendientes que conviven en el núcleo familiar.

Una situación muy singular que de acción positiva ha pasado a convertirse en discriminación inversa es el complemento por maternidad contributivo, sólo para trabajadoras que supone un incremento de la pensión de jubilación que le corresponda en el futuro. Esta prestación se introduce en 2016, en el art. 60 LGSS y tiene como justificación la “aportación demográfica a la seguridad social” y se plantea en términos de conciliación entre reproducción y vida laboral de la beneficiaria. La norma expone como motivo compensar el tiempo que va a dedicar la mujer al cuidado y crianza del hijo/a, de modo que se incrementa según el número de descendientes sea mayor.¹⁰³ Los problemas detectados por la doctrina es que el significado de “aportación demográfica” tiene una finalidad discutible, pues sobre todo se argumentaba –siendo la razón de fondo– por su atención a las tareas domésticas.¹⁰⁴ La medida incluida en el art. 60 LGSS ha resultado contraproducente, pues alienta a la mujer a ser madre, pero sigue siendo la responsable de las tareas domésticas, pues la corresponsabilidad ni está fomentada, ni es una actitud mayoritaria de los trabajadores españoles, tal y como se comprobó en páginas anteriores.

La conciliación, por tanto, es el objetivo, pero las medidas o no son suficientes o están mal orientadas¹⁰⁵. Un estudio del Grupo de Trabajo: “El trabajador del futuro: conectado, versátil y seguro”, del Banco de España denuncia que la trabajadora cuando es madre es penalizada salarialmente un 11%, concretamente un 0,282 a largo plazo.¹⁰⁶ Por ello proponer “el retorno

103. Los incrementos establecidos en el art. 60 LGSS son: 5% dos hijos, 10% tres hijos y 15% por cuatro o más hijos; RAMOS QUINTANA, MARGARITA I., “El complemento por maternidad en el Sistema de Seguridad Social: Las compensaciones implícitas en su código genético y la erosión de una acción positiva”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, Bomarzo, Albacete (2020), p. 122.

104. *Ibidem*, pp. 130 y 144.

105. Aportando propuestas de distribución más equitativas: ESPEJO MEGIAS, PATRICIA, “Una sociedad cuidadora-trabajadora igualitaria”, *RMESS*, nº. 131, (2017)

106. ARCE, OSCAR, *El impacto de la crisis del covid-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres*, Dirección General de Economía y Estadística, Banco de España, p.19, (2020) consultado el 20/09/10. https://app.bde.es/atz_www/jsp/

al ámbito laboral de las mujeres tras la maternidad evitando así la interrupción de la carrera laboral de las mujeres y la consiguiente aparición de lagunas de cotización, principales motivos –junto con las diferencias salariales–¹⁰⁷ de la brecha en las pensiones, es una medida que, con el desequilibrio existente en la actualidad, prorroga el estereotipo patriarcal avocando a la trabajadora a la extenuación y a una doble violencia: salarial y por sobre carga de tareas domésticas.

El tema de la maternidad es un tema poliédrico. Una sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 12/02/2020,¹⁰⁸ resuelve el supuesto de una trabajadora que, tras divorciarse, entendiéndose que ha dedicado más tiempo a la crianza de los hijos y labores domésticas que su exmarido, y para ello solicita una reducción horaria de dos horas no retribuidas, debe ser compensada e indemnizada por esa pérdida patrimonial. El Tribunal Supremo estima su pretensión atendiendo su mayor dedicación al hogar, estableciendo una pensión compensatoria de 700 euros al mes, con el índice actualizador del IPC, si bien con límite temporal de cinco años. Se trata de un guiño interesante a la cuestión de la corresponsabilidad y a la valorización del trabajo doméstico.

Ley 17/2015, de 21 de julio, *de igualdad efectiva de mujeres y hombres*, de la Comunidad Autónoma Catalana, en su Art. 31 valor económico del trabajo doméstico y de cuidado de personas, que establece que la Generalidad debe hacer estimaciones periódicas sobre la cuantificación económica del trabajo doméstico, informado del mismo a la ciudadanía, y teniéndolo en cuenta a la hora de diseñar políticas de igualdad. Nuestra *Ley 12/2010*, de 18 de noviembre, *de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha*, lo que hace es en su art. 4.e) establecer la corresponsabilidad como principio de actuación administrativa, pero no hace un reconocimiento al valor social y económico de estas labores.¹⁰⁹

webSearch.jsp?acceso=bde&origen=busqueda_avanzada&idioma=es&tipo=avanzado&T1=The+Child+Penalty+in+S-pain&D1=&D2=&T3=-+Todos&N1=10&T5=RELEVANCE&T6=bde&T6=sede&busnormal=Buscar+%C2%BB

107. <https://closingap.com/partner-de-la-iniciativa/>, fecha consulta:12/10/2020.

108. Roj: STS 445/2020 - ECLI: ES: TS: 2020: 445. Sobre esta materia *vid.*: CARRETERO GARCÍA, ANA, “Violencia económica contra la mujer: incumplimiento deliberado de pensiones alimenticias, compensatorias y otros derechos económicos reconocidos tras la ruptura matrimonial”, en *La responsabilidad civil por daños en las relaciones familiares*, Juan Antonio García Amado (Dir.), Editorial Wolters Kluwer, 2017, págs.121-164.

109. e) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.

II.2. ANOMALÍAS COYUNTURALES QUE INFLUYEN EN EL TRABAJO DE LA MUJER

II.2.1 EFECTOS DE LA PANDEMIA SOBRE EL EMPLEO FEMENINO

En el caso de Castilla-La Mancha, la temporada de recogida de productos agrícolas, y el sector del turismo rural, nos han situado en el segundo puesto de menor pérdida de empleo en el tercer trimestre de 2020. No es mal dato, pero es empleo temporal como demuestra la serie final, comparativa por años. En suma, nuestra comunidad autónoma incrementa el empleo con 16.166 afiliados a la Seguridad Social en septiembre y dentro de este dato mensual, el incremento mayor -3,04%- corresponde a varones y sólo el 1,74% a trabajadoras. Las mayores bajadas trimestrales del paro se dan en Andalucía (-48.200), Castilla-La Mancha (-20.900), cifras relativamente optimistas si no se desagregan por sexo, pues en lo que afecta a las mujeres la tasa de actividad/paro desvela una situación de desempleo femenino dramática (tasa de actividad/paro de hombres: 62,86%/14,04%, y de mujeres 46,71%/20,63%).

En los miles de puestos de trabajo que se están destruyendo no existe neutralidad entre hombres y mujeres. Pensamos en limpiadoras, cajeras, enfermeras, temporeras y parte de la sociedad supone que la destrucción de empleo femenino es menor que el de sus compañeros varones. Coincidiendo con el período en el que España estuvo confinada se produjo la mayor caída de empleo de la historia. España destruyó 1,074 millones de empleos en el segundo trimestre de este año, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que reflejan la evolución del mercado laboral entre el 23 de marzo y el 28 de junio. Catalunya fue la comunidad autónoma con un mayor descenso de actividad con la desaparición de 223.700 empleos.

No es real; el sesgo por género ha provocado que, en hostelería, comercio y actividades turísticas que han cerrado esté ocupado por un 29% de mujeres, frente a un 21% de varones. Todos los protagonistas sociales coinciden: existe una desigualdad que perjudica a la mujer trabajadora a la hora de conservar su puesto de trabajo. Según el informe de la escuela de negocios ESADE, Covid-19 y desigualdad de género en España, que apunta en la misma dirección. Las mujeres tienen ahora más probabilidades de perder su empleo que los hombres, ya que están más ligadas a empleos directamente afectados por la crisis y que durante la cuarentena, más del 29% de las mujeres trabajan en sectores que fueron cerrados, frente al 21% de negocios ocupados por hombres.

En aquellos momentos, fue una excelente medida que el Real Decreto Ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales, considerase accidente de trabajo a los diversos estados de salud sufridos por trabajadores/as afectados por el coronavirus. Además, se consideró como una contingencia profesional -accidente de trabajo- de los/as afectados por COVID-19, así como la situación de asimilación al alta en la Seguridad Social en la prestación de incapacidad temporal, norma que por desgracia ha sido derogada, pasando al régimen común anterior. Mantener esa nor-

ma con los miles de empleados afectados, es claramente un esfuerzo económico tan importante que posiblemente hubiera restado recursos a otras partidas también necesarias, como la detección y ampliación de camas hospitalarias y de UCI, con la esperable ampliación en la contratación de personal sociosanitario, y rastreadores de contagios, tema que abordaremos seguidamente, aunque adelantamos que no se ha resuelto con acierto.

Pero con independencia de la comunidad autónoma, estos son los efectos ya identificados de la crisis COVID sobre la mujer:

“1. Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales: las mujeres representan el 70% del personal sanitario en todo el mundo y son mayoría en sectores del comercio de alimentación y de los servicios de limpieza hospitalaria y de residencias que son esenciales para el mantenimiento de las poblaciones.

2. Centralidad de las tareas de cuidados: las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, remunerado y no remunerado, asumiendo también una mayor carga mental derivada de la misma. Además, muchas mujeres se ven abocadas a no poder seguir trabajando por tener que hacer frente a las tareas de cuidado al encontrarse los centros escolares cerrados.

3. Las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral, lo cual las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo período de crisis (especialmente mujeres jóvenes, las mujeres con baja cualificación y las mujeres migrantes), además algunos de los sectores más afectados, como el comercio, turismo y hostelería, están altamente feminizados. En sus últimas proyecciones la OCDE prevé que el turismo tendrá una reducción de actividad del 70%. En la misma línea el Fondo Monetario Internacional (FMI) estima que la ralentización de la economía en España en 2020 estará determinada por las dificultades para continuar la actividad en la cadena de suministro, el comercio, el turismo y el consumo interno.

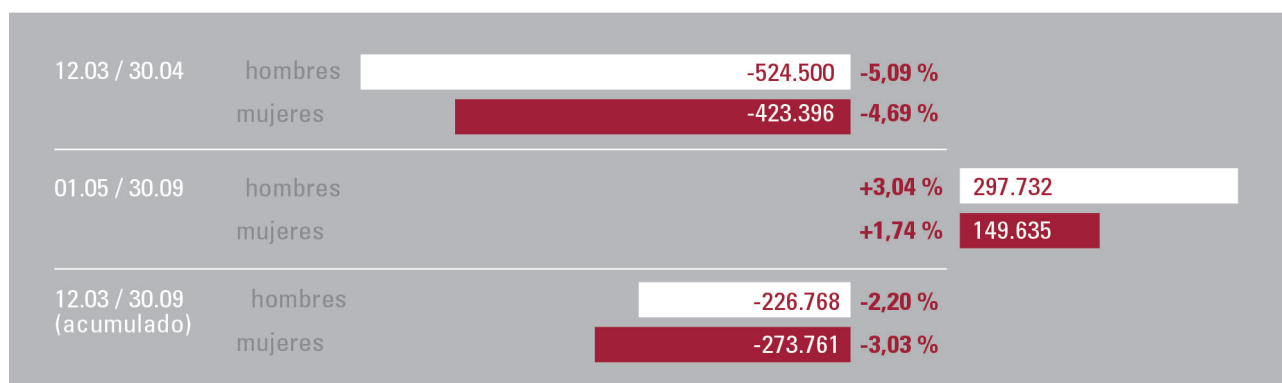
4. Aumento del riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento”.¹¹⁰ Así como del hacinamiento en viviendas unifamiliares, ocupadas por varias generaciones y familiares de diferente grado de parentesco por el desempleo, o situación de irregularidad de su presencia en España de muchos de sus miembros.

Si los datos a nivel nacional evidencian una caída de afiliaciones a la Seguridad Social en términos generales, y sin tomar en cuenta la mano de obra que aún se encuentra en situación de expediente de regulación de empleo, los porcentajes por fechas y sexos se reflejan en la siguiente gráfica, no son sin embargo los peores para Castilla-La Mancha.

110. AA.VV., *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*, Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer, Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, (2020), p. 3, en: <https://cpage.mpr.gob.es>, fecha consulta: 05/08/20.

Castilla-La Mancha. Variación de afiliación por género (12.03 /30.09)

Fuente: prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial



II.2.2 EL PAPEL DE LA MUJER EN EL SECTOR SANITARIO FRENTE A LA PANDEMIA

La primera cuestión que ha puesto de relieve el Covid-19 es que el desmantelamiento de los servicios públicos, producido a partir de 2012 con el gobierno del Partido Popular (sanitarios, educativos, en investigación, en organismos como los SEPE, en Justicia, en Cuerpos y Fuerzas de seguridad del Estado, etc) ha pasado una factura bien costosa tanto a quienes han sufrido la enfermedad, como a profesionales del sector.

Iniciada la segunda ola, el personal sanitario manifiesta públicamente en los medios de comunicación su agotamiento, pues aún no se han recuperado de la movilización y atenciones que tuvieron que prestar en la primera. Denunciar en este momento, y aquí no se aprecia sesgo de género, la temporalidad y la incertidumbre del personal sanitario y de enfermería, que ha sido contratado mediante Agencias Privadas de Colocación/ Empresas de Trabajo Temporal colaboradoras con los Servicios Públicos de Empleo, que, en ocasiones, han firmado contratos de un día, dos días, dando de baja las cotizaciones a la Seguridad Social durante el fin de semana del personal sanitario, en que no prestaba servicio y que había sido cedido por la Agencia privada de colocación, al servicio de salud correspondiente. En nuestra comunidad esta carencia de medios personales y materiales en atención hospitalaria ha sido menor, pues el Gobierno autonómico estos últimos años había ido reforzando el servicio sanitario en la medida de sus posibilidades y de los fondos recibidos, aunque lógicamente, han resultado insuficientes ante la situación de pandemia mundial.

Veremos en primer término medidas y acciones realizadas o propuestas en nuestro caso, para mejorar la protección de la seguridad e higiene laboral, y las condiciones laborales del personal socio sanitario sin desagregar por sexo.

En una reunión con agentes sociales a nivel autonómico, la Junta se comprometió a la reactivación de los foros de negociación con los representantes de los trabajadores/as; y que tendrá continuidad, al día siguiente, con la reunión de la comisión de seguimiento del Pacto

de Bolsa en la que se articulará la duplicación de los puntos en Bolsa y los cambios sufridos por el sistema de contratación. A este respecto, el Gobierno de Castilla-La Mancha ya ha mostrado su compromiso de prorrogar los nombramientos temporales efectuados con ocasión de esta crisis que sean precisos para la correcta cobertura del período estival; resultaría muy oportuno ampliar esas coberturas y convocar las plazas con carácter indefinido, puntuando, como no puede ser de otro modo, la experiencia y los méritos por su ocupación, también en los momentos de pandemia en el baremo.

“De este modo —ha explicado— se consigue un triple objetivo: posibilitar el descanso de nuestros profesionales, compensar a aquellos que han dado un paso al frente en esta situación y garantizar la continuidad asistencial. El escenario actual refuerza nuestro compromiso en las bases de nuestra política de recursos humanos: generar, retener y atraer talento. Esta medida va destinada a retener el que generamos junto a la adoptada hace diez días de retribuir a todos los residentes de último año como especialistas desde el 15 de marzo, además de reconocerles como tal sus servicios prestados desde esa fecha”. En especial, resulta muy oportuna la decisión de que junto a los profesionales del sistema sanitario público regional se hagan pruebas de seroprevalencia, a trabajadores de centros sociosanitarios y de contrata.

También hay que destacar el riesgo para sus vidas y la de sus familias que han despertado nuestra admiración y respeto al sector (y la ola de aplausos a las 8 de la tarde en pleno confinamiento). A punto de ingresar en el tercer estado de alarma de 25 de octubre de 2020, los servicios UCI se han reforzado, y ya se han habilitado nuevas camas con respiradores aumentando el número de plazas en intensivivos en la medida de lo posible.

Así, en Castilla-La Mancha, detectada la necesidad, el Gobierno regional se ha comprometido a ofrecer para el próximo año, dos años de contrato para personal MIR de Medicina de Familia que terminen la residencia en mayo de 2021. De esta forma, el personal médico de Familia que finalicen la residencia en las instituciones sanitarias del SESCAM tendrán un contrato

111. En Rueda de prensa el director general de Recursos Humanos del SESCAM, Iñigo Cortázar, informa que “Es el primer paso para la realización de más pruebas a más profesionales hasta alcanzar a la totalidad”, ha indicado el director general de Recursos Humanos, quien ha añadido que esta nueva medida es adicional y complementaria a los protocolos que ya se están siguiendo con todos los profesionales de todas las categorías del sistema sanitario público regional que presentan síntomas. En este sentido, ha señalado que a fecha del pasado jueves se habían llevado a cabo cerca de 9.000 pruebas diagnósticas, que han arrojado un total de 3.006 profesionales positivos, lo que supone un 16,5 por ciento del total de contagiados. De estos contagios, podemos decir que afortunadamente han superado la enfermedad y están curados 1.878. El resto están en período de aislamiento, bien pendientes de una nueva PCR, bien esperando el resultado de la misma”, ha señalado CORTÁZAR. En lo relativo al ámbito sociosanitario, ha comentado que la próxima semana se publicará la instrucción por la cual los profesionales de este ámbito que trabajen en las residencias de mayores, tanto públicas como privadas, van a poder acogerse a este mismo procedimiento de pruebas para aquellos que presenten sintomatología. “Los directores de estas residencias podrán contactar con las unidades de salud laboral del SESCAM para el mismo tratamiento”, ha precisado CORTÁZAR, quien ha añadido que así se da cumplimiento a las indicaciones del Ministerio de Sanidad plasmadas en la guía de actuación con el personal sanitario y sociosanitario. Lo mismo se hará, ha dicho el director general, con los trabajadores de las distintas contrata que trabajan para el SESCAM (servicios de limpieza, mantenimiento, transporte sanitario, etcétera), para lo que ya se está trabajando en el diseño del procedimiento. “Con este conjunto de medidas continuamos en la senda iniciada desde el inicio de la crisis para proteger a nuestros profesionales, y respondemos a su demanda generalizada de más pruebas a más profesionales, todo ello en el marco del inicio de la desescalada en la que el colectivo de profesionales que trabajan en el ámbito sanitario debe seguir siendo protagonista”, ha remarcado. En: <https://sanidad.castillalamancha.es/saladeprensa/notas-de-prensa/castilla-la-mancha-incluirea-profesionales-sanitarios-y-trabajadores-de>, fecha consulta: el 23/10/2020.

de dos años y no de uno, tal y como estaba programado hasta el momento.¹¹² Por añadidura, se repartieron dos millones de mascarillas lavables y gratuitas a través de las farmacias, y lo más relevante, se aprobó un gasto superior a los veintiséis millones de euros para la adquisición de equipos de alta tecnología sanitaria para los centros y equipamientos sanitarios. De media, el número de ocupados en actividad sanitarias y servicios sociales se elevó un 5,6% en relación con la misma EPA del segundo trimestre del 2019. De ese porcentaje, el personal estrictamente sanitario, sin diferenciar por sexo es el más numeroso, con un incremento de empleo del 7% respecto al período anterior (EPA, primer trimestre).

Otra medida para tutelar al personal socio sanitario, procedió del sindicato CCOO que reclamó al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que, de forma inmediata y urgente, se recuperaron las disposiciones que afectan a la protección social frente al Covid contenidas en dicha norma. “A día 9 de septiembre el número de profesionales sanitarios y sociosanitarios contagiados por Covid asciende a 58.255 personas, y CCOO señala que la derogación de la protección social de este colectivo les expone gravemente, coincidiendo con el comienzo de la segunda oleada de la pandemia”.¹¹³

El Plan *Me Cuida* queda prorrogado hasta el 21 de enero de 2021, así como la consideración de contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o sociosanitarios como consecuencia del contagio del virus durante el estado de alarma (BOE 23/09/2020). En cuanto al número de “rastreadores”, Diana López, diputada del PSOE en las Cortes de Castilla-La Mancha ha señalado que “nuestra comunidad autónoma es la segunda con mayor número de rastreadores en relación con la población”.

En este sentido, ha indicado que en Castilla-La Mancha hay un rastreador por cada 4.766 habitantes, mientras que, en otras comunidades como Madrid, hay un rastreador por casi 36.000 habitantes. Cifras que nos sitúan únicamente por detrás de La Rioja. López también ha recalcado que estos números son similares a las de Alemania.¹¹⁴ Concluyendo, “somos la Comunidad que más ha gastado en esta pandemia, el 0,99 del PIB y gracias a ello hemos podido contratar como nadie y tener el mayor número de rastreadores con 1 por cada 2.900 habitantes. Esta situación, unido al esfuerzo en Atención Primaria, “consigue que el virus no llegue al Hospital”.¹¹⁵ Como hemos visto, pese a la intención política, las medidas han sido insuficientes y en la tercera ola los hospitales castellanomanchegos se han visto desbordados y el personal sanitario está agotado, ya nadie les aplaude, pero siguen siendo quienes se juegan la vida a diario en la lucha contra la pandemia.

Es evidente que, ante una crisis sanitaria tan grave, la realidad convierte en insuficientes las medidas precisas para que el personal sanitario femenino trabaje en condiciones óptimas.

112. <https://www.castillalamancha.es/actualidad/notasdeprensa>, fecha consulta: 23/10/2020.

113. <https://sanidad.ccoo.es/websanidadcastillalamancha>, fecha consulta: 30/09/20.

114. <https://www.castillalamancha.es/actualidad/notasdeprensa>, fecha consulta: 23/10/2020.

115. Declaraciones de Emiliano García Page; <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/epa-covid-19-contratos-sanidad-verano-segunda-ola-1678>, fecha consulta: 23/10/2020.

El sindicato profesional de enfermería —SATSE—, reclama o denuncia públicamente:¹¹⁶ La insuficiencia de medios y equipos de protección EPIS especialmente, para tratar a la población afectada, preservando su salud y seguridad en el trabajo. La precaria situación de las enfermeras y enfermeros que trabajan de noche en los hospitales de Castilla-La Mancha, que reciben una compensación económica ridícula y absolutamente insuficiente. Así, una enfermera o enfermero cobra cuatro euros por cada hora de trabajo nocturno, que llegaría a siete euros en fines de semana y festivos. Que los profesionales de la Sanidad puedan cuidar a sus hijos e hijas en aislamiento por la Covid-19 pues los Ministerios de Sanidad y Trabajo no han articulado los mecanismos necesarios para que a las enfermeras, fisioterapeutas y otros profesionales de la Sanidad se les exima de la obligación de ir a trabajar por aislamiento o cuarentena de sus hijo/as.

Casi la mitad de los centros sociosanitarios analizados (a nivel nacional) no están preparados para la segunda oleada por COVID 19: Los datos de asignación de residentes por cada enfermera resultan extremadamente preocupantes. Difícilmente se puede prestar el cuidado adecuado a las personas cuando una sola enfermera tiene entre cincuenta y cien personas a su cargo. Cuestión esta última que ha sido corregida a tiempo, pues a punto de finalizar el año la ocupación en UCI no es comparable a la de la primera embestida del virus, habiéndose ampliado todo tipo de plazas hospitalarias y recursos en la región.

De hecho, una encuesta demostró que efectivamente, en la primera ola el índice de contagio en el grupo de enfermería era de los más altos del país por falta de equipos de autoprotección y número insuficiente de efectivos que tenían que rotar con diferentes afectados, aumentando de esta forma la posibilidad de contagio.¹¹⁷ En relación al volumen de empleo, es muy significativo que la media de paro registrado en el segundo trimestre por género en el sector sociosanitario y de servicios sociales, sea de 917 hombres y en cambio, en el caso de las mujeres suba hasta las 5.839.¹¹⁸

El estereotipo clásico de médico hombre/enfermera mujer sigue presente, si bien en los últimos veinte años esa distribución, que era prácticamente real en porcentaje de división de ambas categorías profesionales por sexos, ha venido variando. Tanto doctoras, como enfermeros o auxiliares de enfermería son comunes, y la población razonable no muestra reticencias a ser atendida por una doctora o enfermero.

Incluimos un informe sobre la feminización del sector, la brecha salarial, duración contractual y horario laboral a nivel nacional, que radiografía el papel de la mujer en la sanidad española. Se considera “profesión feminizada” aquella cuyo porcentaje de mujeres frente a hombres supera el 55 por ciento. Por tanto, la Medicina, con un 56,4 por ciento; la Farmacia, con un 65,7 por ciento; o la Enfermería, con un 84,5 por ciento; son profesiones “feminizadas”. Pero ¿es el sector sanitario un mundo de mujeres? Datos de la EPA, del INE y de colectivos muestran cómo y cuál es el papel de la mujer en el mundo sanitario.

116. <http://castillalamanca.satse.es/comunicacion/sala-de-prensa/notas-de-prensa/casi-la-mitad-de-los-centros-sociosanitarios-analizados-no-están-preparados-para-la-segunda-oleada-por-covid-19>, fecha consulta: el 23/10/2020.

117. <https://eldiigital.es/art/326600/las-enfermeras-de-clm-de-las-mas-desprotegidas-del-pais-segun-una-encuesta>, fecha consulta 30/09/20.

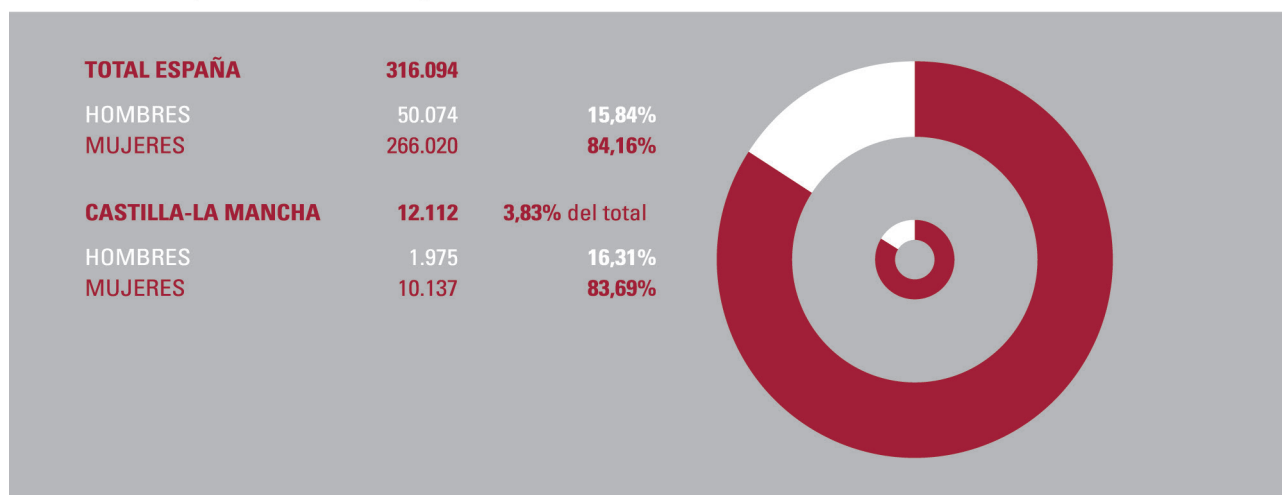
118. Informe trimestral sobre las ocupaciones, Mercado de Trabajo de Castilla-La Mancha, *op.cit.*, p. 28.

En el sector sanitario el porcentaje de mujeres ocupadas, según la última Encuesta de Población Activa, EPA, es del 74.2 por ciento. Esto quiere decir que 798.400 féminas entre enfermeras, médicas, auxiliares ocupan este sector según el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. En lo referente a la brecha salarial, dentro de las actividades sanitarias y sociales la diferencia económica casi alcanza los 9.000 euros. Concretamente, las mujeres perciben una media salarial anual de 23.889,48 euros mientras que en el caso de los hombres es de 32.830,89 euros siendo la brecha salarial, exacta, de 8.941,41 euros.

De estas 789.400 mujeres ocupadas dentro del sector sanitario, el mayor porcentaje está entre las franjas de edad de 30,40 y 50 años. Los rangos de edad más jóvenes, los relativos a los 25-29 años, aportan 109.700 mujeres ocupadas dentro del sector sanitario y de servicios sociales. Respecto al tipo de jornada en la que están ocupadas estas féminas, el 82.4% está en una jornada completa y el 17,6% a tiempo parcial. Un total de 163.900 mujeres son temporales y sus contratos más numerosos son los que duran entre cuatro y seis meses. Además, la antigüedad media de estas empleadas es de más de seis años. Hay 787.400 trabajadoras sanitarias que llevan más de seis años trabajando para el servicio de salud mientras que sólo 82.800 llevan menos de dos años. La EPA concreta que el 36.6% de las asalariadas están trabajando dentro de la sanidad privada, en total, 274.500.

Personal de enfermería por género (2019)

Fuente: www.ies.jccm.es/estadisticas/por-tema/sociedad/salud



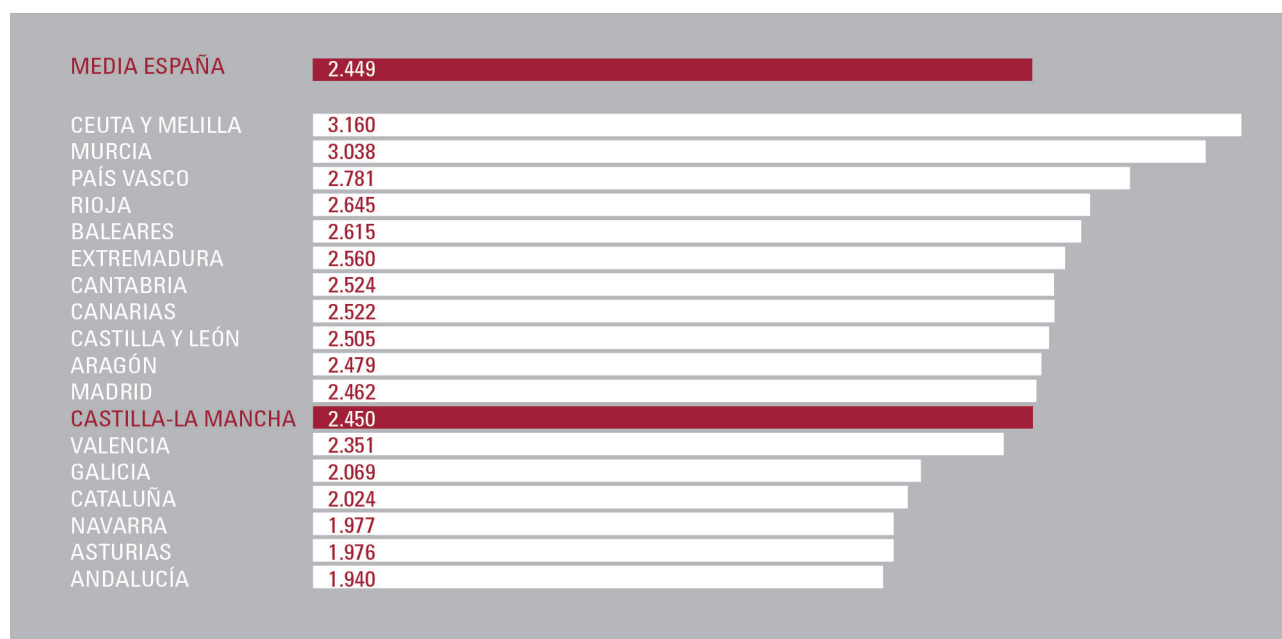
Por último, en lo referente a las horas extra que realizan las sanitarias, hay 33.900 profesionales de la salud que ejecutan horas fuera de su horario y de ellas 19.700 no las cobra. Esto supone que más de un tercio (35,7 por ciento) no recibe una remuneración por un trabajo realizado. En cuanto a las horas extras que realiza cada sanitaria, la mayoría hacen una media de siete o nueve horas 7.300 sanitarias hace de media, estas horas extra.¹¹⁹

119. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/radiografia-del-papel-de-la-mujer-en-la-sanidadespanola1050#:~:text=En%20el%20sector%20sanitario%20el,Servicio%20de%20las%20Administraciones%20P%C3%BAblicas,fecha%20consulta%3A%2024%2F10%2F2020.>

Aunque como se comprueba en la gráfica, en nuestra comunidad sigue presente la feminización del sector de enfermería, un problema que se añade y es muy grave, son las diferencias de salario por Comunidad Autónoma, que en el caso por ejemplo de personal médico de Atención Primaria es muy llamativa, y podemos extrapolarla a básicamente todo el empleo público por autonomía. Concretamente, en sanidad y profesión doctor/doctora la brecha es muy significativa (en torno a los dos mil euros), encontrándose Castilla-La Mancha en la parte media de la tabla, de forma que no llegamos a alinearnos con la media nacional, quedándonos en una discreta diferencia a la baja salarial. Un informe de los vocales de Atención Primaria Urbana pone de relieve las desigualdades autonómicas en la retribución.¹²⁰

Retribuciones mensuales. Personal médico (2019. Salario neto médico tipo 1)

Fuente: www.redaccionmedica.com



También, y cobra especial relevancia ante la segunda ola, es preciso velar por la salud mental del personal socio sanitario, que se enfrenta a muertes en soledad y la notificación y acompañamiento a familiares en la medida de lo posible, y el stress de contraer la enfermedad o contagiar a su entorno.¹²¹

Así, desde la Asociación Europea de Psiquiatría, en un seminario organizado vía web, se puso de relieve que los trabajadores y las trabajadoras de la atención pueden desarrollar síntomas psiquiátricos después de lidiar con eventos estresantes de la comunidad. Actualmente, según un estudio sobre la Covid y personal sanitario, el 27% de los y las profesionales de la salud reportan síntomas psiquiátricos, particularmente miedo, ansiedad, depresión e insomnio, síntomas son más severos en las trabajadoras. También el Consejo de Asociaciones Psiquiátricas

120. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/medicina-familiar-y-comunitaria/las-diferencias-de-salario-entre-medicos-de-primaria-llegan-a-2-000-euros-7620>, fecha consulta: 24/09/2020.

121. <https://sanidad.ccoo.es/websanidadcastillalamancha>, fecha consulta 30/09/20.

Nacionales de la Asociación Europea de Psiquiatría, manifestó que evidentemente el número de trabajadores de la Sanidad con problemas de salud mental es superior al de la población en general ya que, a parte de todos los miedos, tienen el cansancio acumulado de días y días de intenso trabajo. Desde los sindicatos se alertó sobre que tras esta crisis sanitaria habrá una crisis psicológica en muchos de los profesionales sanitarios, y que se han creado grupos de apoyo a través de videoconferencias dirigidas por terapeutas para que los profesionales de la salud de todas las categorías puedan tener un espacio para expresar sus emociones, miedos e inquietudes.¹²²

Finalmente, nuestra posición a nivel autonómico en el índice de afectados y morbilidad tanto en el primer como en el segundo período de repunte nos ha situado en la parte media-alta de la tabla nacional, y a veces media de la tabla de comunidades autónomas (en octubre de 2020), probablemente por no contar con localidades con una población superior a los 100.000 habitantes, y la dispersión demográfica por la población residente en el ámbito rural. Puntualmente, hemos sido la tercera más afectada (por ejemplo, principios de noviembre 2020) en zonas colindantes con Madrid, y pueblos de Ciudad Real.

Un dato muy significativo en nuestra opinión es que “las hijas de edades comprendidas entre 26 y 40 años con estudios universitarios y trabajadoras constituyen el grupo más numeroso de personas que ofrecen sus cuidados a familiares ingresados en hospitales. Durante la investigación, se analizó una muestra de 152 personas, de las cuales el 34,4% eran hombres y el resto mujeres”.¹²³ No podemos terminar sin mencionar que según informa la OMS la atención y recursos que está acaparando la Covid-19, está provocando que, en zonas que lo precisan, no se cuenten con vacunas contra enfermedades muy graves y que están repuntando en países y zonas del tercer mundo (sarampión, tuberculosis, tos ferina o paludismo, entre otras) afectando en su mayoría a niños y niñas. También VIH-SIDA, y reformular algunas de las vacunas existentes que ya no son efectivas por su obsolescencia.¹²⁴

122. FIORILLO, ANDREA, ‘Consecuencias del Covid-19 en la salud mental’, Asociación Europea de Psiquiatría, <https://sanidad.ccoo.es/sanidadmadrid/noticia:504379-->, fecha consulta: 17/09/2020. [Los sindicatos europeos creen imprescindible tratar las consecuencias de la pandemia del Covid 19 en lo que afecta a la salud mental de la población y en especial al personal sanitario&opc_id=c0feaa590f8c5c-2d82fdc443ac5b9fe3](https://www.who.int/mediacentre/news/releases/pr87/es/), fecha consulta: 17/09/2020.

123. <https://www.consejogeneralenfermeria.org/component/k2/item/19910-ana-maria-hernandez>, fecha consulta: 19/09/2020.

124. <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/pr87/es/>, fecha consulta: 20/10/2020.

II.2.3 TELETRABAJO FEMENINO

Según parece, esta modalidad de la organización de la actividad laboral ha venido para permanecer entre nosotras. El teletrabajo reporta importantes ventajas económicas a las empresas y por ello con independencia de que supere a medio o largo plazo la pandemia, es previsible que se trasvase definitivamente en determinados sectores o actividades. Pero desde el punto de vista feminista deben abordarse sus riesgos para la mujer trabajadora, especialmente si se retoman los confinamientos, pues “El confinamiento es una medida de protección de la salud pública, pero su impacto en las personas no es neutro, desde la perspectiva de género. La nueva panorámica de *productividad doméstica* reconocida por el PIB, tendrán impacto de género diferenciado, porque va a exponer a las teletrabajadoras a otros riesgos laborales que van más allá de los pensados bajo el patrón masculino. La violencia de género, junto a otros riesgos laborales debuta, en su versión doméstica, en el contexto laboral del teletrabajo y se coloca entre los riesgos de género emergentes del siglo XXI ()”.¹²⁵

Aprovechamos este espacio de reflexión para solicitar que desde el Instituto de la Mujer se inste al INE a realizar estudios sobre teletrabajo con sesgo de género, antes de que la falta de normativa, datos y el aumento de esta modalidad laboral no regulada haga estragos y nos encontremos con consecuencias y cifras devastadoras para las mujeres.

La evaluación que debe hacerse del mismo en un escenario con toques de queda, no con confinamientos, que es lo esperable, va en un doble sentido: como actividad laboral que precisa una evaluación de riesgos laborales –incluido el acoso sexual– para evitar el alargamiento de las jornadas de forma abusiva, y, respecto de la corresponsabilidad masculina y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la trabajadora. En el supuesto de futuros confinamientos habrá que habilitar de nuevo normas muy expeditivas en relación con la violencia en el ámbito doméstico, como ocurrió en el primero en el que el teletrabajo fue utilizado por 3 millones de personas trabajadoras –el 16,2% de personas ocupadas, frente al 4,81% registrado un año antes–.

Respecto al acoso cibernético que pueda sufrir la trabajadora, la Ley 4/2018, en su art. 4.h) establece que evidentemente están vetadas “Las manifestaciones de violencia ejercida a través del uso de las tecnologías y de los medios sociales: cualquier lesión de la dignidad, integridad, intimidad y libertad de las mujeres que se produce a través de tecnologías de la información y la comunicación, ya sea a través del acoso, la extorsión, la divulgación de imágenes privadas o cualquier otra conducta que banalice, justifique o aliente la violencia hacia las mujeres, incluyendo la que se produce en las primeras relaciones afectivas entre jóvenes adolescentes”, que, no orientado específicamente para el ámbito laboral, escuda perfectamente a las trabajadoras contra este tipo de hostigamiento.

125. POYATOS, GLORIA, “Teletrabajo y violencia de género: el “nuevo” riesgo laboral que trajo el COVID-19”, en: https://WWW.HUFFINGTONPOST.ES/ENTRY/TELETRABAJO-Y-VIOLENCIA-DE-GENERO-EL-NUEVO-RIESGO-LABORAL-QUE-TRAJO-EL-COVID-19_ES_5ED03D15C5B6F1A49994EDD831 DE MAYO DE 2020. Gloria Poyatos, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, fecha consulta: 29/09/2020.

El teletrabajo se evalúa, partiendo de la premisa de que perjudica la corresponsabilidad, y una adecuada política de prevención de riesgos laborales, sobre todo, si se retribuye por objetivos alcanzados por la trabajadora. Pero en relación a la violencia de género en el ámbito laboral, puede reportar algunas ventajas tales como la relajación del acoso físico directo –sexual, por género u orientación sexual, o sencillamente, laboral–, e incluso en términos medio ambientales, es menos contaminante, o una opción muy atractiva para mujeres sin problemas de violencia, que encuentran un ahorro de tiempo en desplazamientos y auto organización de su jornada, si no es un empleo con un horario predeterminado y sin margen de flexibilidad. Pero reiteramos, estas circunstancias pueden ser sorteadas por el acoso cibernético, y además anulada por inconvenientes muy relevantes para la calidad de vida femenina, como el trabajo por objetivos, con un salario base fijo muy bajo, lo que es bastante habitual. En cuanto a los problemas que podría presentar el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE del 23 de septiembre de 2020) encontramos algunos de cariz laboral, tales como el alargamiento indebido de las jornadas, la escasa capacidad de reversión a la modalidad de trabajo presencial y la dispersión de la plantilla, que sin duda deteriora el ejercicio de los derechos sindicales y anula la conciencia de clase y sus intereses comunes.

Pero también pueden darse lesiones a la conciliación femenina y corresponsabilidad masculina, pues se suele compatibilizar con el cuidado de menores, dependientes y mascotas, atención de tareas domésticas, cuando no también gestiones administrativas y contables del núcleo familiar. Como acertadamente advertía Lagarde, los estereotipos tradicionales también evolucionan, y ello ha provocado cambios profundos en la feminidad –no es objeto de este estudio, pero el estereotipo de belleza y el imaginario sexual femenino es un ejemplo claro–, de forma que las transformaciones sociales provocan lo que la autora denomina deculturación femenina o abandono parcial del rol tradicional, con independencia de que este hecho las beneficie o las perjudique. Lo significativo en este sentido, es que la mujer asume no sólo el hogar, o su sostenimiento económico, también toda la burocracia asociada a ello, como dice la autora, no refiriéndose a este caso concreto que “la modernidad ha irrumpido en sus vidas, más allá de su voluntad y conciencia e, incluso, en contra de su voluntad”.¹²⁶

La anterior normativa laboral nacional que se ha ido aplicando a través de convenios colectivos de los últimos años,¹²⁷ fue un tímido intento de atender correctamente el principio de corresponsabilidad, la adecuada prevención de riesgos laborales en el espacio domiciliario de desempeño y la compensación de costes soportados por las trabajadoras/es. Pero insuficiente a todos los niveles para regular el teletrabajo o trabajo a domicilio, ha sido reformada por el Real Decreto Ley 28/2020, 23 de septiembre, ha incorporado el acuerdo de trabajo a distancia que debe establecer como mínimo algunos aspectos básicos de la prestación laboral como: “equipos y herramientas adecuados para desarrollar la prestación, la cantidad y distribución de la jornada de trabajo y del horario (a distancia y presencial), centro de trabajo de adscripción, lugar de prestación en la modalidad de trabajo a distancia”.¹²⁸

126. LAGARDE, MARCELA, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Horas y Horas, Madrid, 2000, p. 45.

127. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dio nueva redacción al art. 13 Estatuto de los Trabajadores; vid.: <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>, fecha consulta: 20/10/20.

128. FRANCISCO TRILLO, FRANCISCO, “Algunas cuestiones relevantes sobre el trabajo a distancia en el Real Decreto Ley 28/2020”, en <https://baylos.blogspot.com/2020/09/algunas-cuestiones-relevantes-sobre-el.html>, fecha consulta: el 22/09/2020.

Aunque la reciente norma nacional trata de equilibrar la sobre carga de la mujer, que además atiende a menores o dependientes en el hogar, en el futuro puede resultar muy peligroso el grado de discrecionalidad a la hora de revertir el acuerdo individual entre trabajadora y empresario/a sobre la duración de esta modalidad de ejecución de la prestación laboral, dada la debilidad estructural de la trabajadora que en caso de negarse al cambio propuesto puede ser objeto de represalias de diversa etiología (si es temporal, no renovación del contrato, si está a tiempo parcial, no considerarla a la hora de convertir su jornada en completa, y por tanto su salario, etc.).

Si bien el trabajo en el hogar es muy oportuno para determinados sectores que ya lo vienen usando: plataformas telefónicas de telemarketing, servicios de atención al cliente, en suma, todas aquellas actividades que no consisten en obras propiamente dichas y sí en servicios, como transacciones de gestión pública o privada –pues reportan un ahorro importante de la partida de gastos de locales y ubicaciones físicas: centros de trabajo o empresas materiales–, encontramos que se valoran como un ahorro de gran interés para el empresariado que abaratará costes de producción.

Los derechos expresos que reconoce el Real Decreto-Ley 28/2020, 23 de septiembre, son además un tanto interpretables, característica que no es nada oportuna para la parte débil del contrato. Una dotación adecuada de equipos de trabajo y la compensación de gastos, el derecho a un horario flexible decidido por la persona trabajadora y al registro horario adecuado, y una evaluación de riesgos y de la planificación de la acción preventiva.

El art. 20.bis del Estatuto de los Trabajadores, y su homólogo en el Estatuto de la Función pública,¹²⁹ tratan de evitar jornadas interminables, y procurar una adecuada conciliación, pero todo ello queda en el aire cuando el salario se fija con la modalidad de un salario base fijo –normalmente discreto–, y el resto mediante el complemento por objetivos.¹³⁰ Posiblemente, y aunque la normativa laboral exige que la prestación sea personalísima, e insustituible por tanto por otros, en ocasiones se produzca esta circunstancia.

El tercer problema es el desmembramiento de los derechos sindicales dada la dispersión de la plantilla, problema que la negociación colectiva deberá abordar permitiendo a las fuerzas sindicales disponer de canales informáticos con las suficientes garantías de confidencialidad entre el colectivo laboral.

129. Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, art.14.j) bis que establece el derecho “A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

130. CARDONA RUBERT, MARÍA BELÉN, “Los perfiles del derecho a la desconexión digital”, *Revista de Derecho Social*, nº 90 (2020), que encuentra algunas de las ventajas e inconvenientes de los expuestos antes de la aprobación del Real Decreto-Ley 28/2020, 23 de septiembre, y analiza el contenido del art. 88 de la Ley de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Finalmente concluye que la negociación colectiva de sector debe estar muy atenta cara al futuro para tutelar a la mujer teletrabajadora; pp. 109 a 112.

También se ha apuntado muy acertadamente por la doctrina, que se trata de una forma de trabajo con sesgo de género debido a que la brecha digital afecta más a las mujeres, y especialmente, como sería nuestro caso, en comunidades autónomas en las que la población rural está muy envejecida y se añade “la brecha generacional”.¹³¹

Al menos, pensamos, presenta una ventaja: obviamente en la mayoría de los casos dejará un rastro probatorio que el acoso ejecutado en el lugar de trabajo muchas veces sorteaba, situando a la víctima en una situación de indefensión total, a pesar de la inversión de la carga de la prueba procesal en estos casos. Un segundo matiz es que dificulta el acoso sexual físico que locaticionalmente, es una conducta típica y repugnante para la trabajadora (roces, tocamientos) y para los testigos de haberlos. La previsión de medidas para prevenir el ciber acoso invita a proponer mecanismos correctores de estas violencias, que actualmente servidores de ámbito mundial están implementando (detección automatizada de términos escritos o hablados machistas o violentos) y son utilizados hace décadas por determinadas agencias gubernamentales, siempre con conocimiento y autorización de la trabajadora.¹³²

Alinearnos con una reconstrucción tras la pandemia social y sostenible, en la línea marcada por OIT, actualmente inmersa en su programa de acción sobre *Justicia social, trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible*, con un enfoque de género deberá ser prioritario en CLM, pero siendo la segunda Comunidad Autónoma con mayor déficit presupuestario en España, el pronóstico no puede ser bueno. Para terminar, mencionar otra relativa novedad agrícolá: recientemente OIT aprobó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)¹³³ que específicamente en su art. 3.a) establece:

“El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo”, por lo que da cabida al teletrabajo desempeñado en el hogar o centros de trabajo de uso público cercanos al domicilio. Lo sorprendente es su fecha, pues es una materia merecedora de una regulación mucho anterior.

131. FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA, “Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de la economía: análisis desde una perspectiva de género”, *Revista de Derecho Social*, nº 89 (2020), pp. 96 y 97.

132. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

133. Analizando exhaustivamente este Convenio: LOUSADA AROCHENA, J. FERNANDO.: “El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 88, (2019).

II.3 INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN

II.3.1 LA BRECHA DIGITAL

La brecha digital es un problema global que afecta a todos los países y a toda la ciudadanía y ya se ha convertido en el gran reto de la Humanidad para no incrementar aún más la desigualdad entre países desarrollados y países en vía de desarrollo: En el seno de la Unión Europea se ha hecho y se está haciendo un esfuerzo enorme por eliminarla en nuestro continente.

“Desde 1995, las *Tecnologías de la Información y la Comunicación* (TIC) han impulsado el aumento de la productividad y el crecimiento en la Unión Europea. En las tres últimas décadas, la «convergencia» tecnológica ha difuminado las diferencias entre telecomunicaciones, radiodifusión y tecnologías de la información. La Comisión puso en marcha el mercado único digital en 2015 para hacer efectivas las principales propuestas legislativas, tales como el incremento del comercio electrónico, los derechos de autor, la privacidad electrónica, la armonización de los derechos digitales, la armonización de las normas sobre el IVA y la ciberseguridad”.¹³⁴

“Aunque los Tratados no contienen disposiciones específicas relativas a las TIC, la Unión puede emprender determinadas actuaciones en el marco de sus políticas sectoriales y horizontales, por ejemplo en el ámbito de la política industrial (artículo 173 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea-TFUE), la política de competencia (artículos 101 a 109), la política comercial (artículos 206 y 207), las redes transeuropeas (RTE) (artículos 170 a 172), la investigación y el desarrollo tecnológico y el espacio (artículos 179 a 190) ... Todos ellos son elementos clave de la Europa Digital”. Los objetivos planteados desde la Unión Europea son:

“A raíz de la *Estrategia de Lisboa*, la *Agenda Digital para Europa* fue concebida como una de las siete iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020 adoptada por la Comisión. Publicada en mayo de 2010, pretende definir la función capacitadora esencial que deberá desempeñar el uso de las TIC para que Europa pueda hacer realidad sus ambiciosos objetivos para 2020. Con objeto de garantizar un entorno digital seguro, abierto e imparcial, la Comisión elaboró la *Estrategia para el Mercado Único Digital*¹³⁵ que se estructura en torno a tres pilares: mejorar el acceso de los consumidores y las empresas a los bienes y servicios digitales en Europa, crear las condiciones adecuadas para el éxito de los servicios y las redes digitales, y aprovechar al máximo el potencial de crecimiento de la economía digital”.

Pero ello no es tarea fácil. En torno al uso y desarrollo de las nuevas tecnologías observamos varios ejes que se entrecruzan, se entrelazan o se alejan, podríamos hablar de varios tipos de brechas.

134. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/64/una-agenda-digital-para-europa>, fecha consulta: 20/11/2020.

135. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0192&from=ES>, fecha consulta: 18/11/2020.

La brecha digital geográfica que pone de relieve las dificultades de las poblaciones rurales para acceder a internet rápida y ultra-rápida por falta de instalaciones y cableado de fibra frente a las facilidades de acceso a ese mismo tipo de internet en las ciudades, (ello debido a que la Unión Europea durante mucho tiempo, como bien se explica unos párrafos más arriba, ha permitido una política digital puramente mercantilista amparada en el principio de Libre Competencia e Igualdad de Tratamiento entre empresas europeas ratificado en el Tratado de Niza de 26 de febrero de 2001) y no se han regulado de manera específica las TIC ni el acceso a las mismas. La constatación de que ello estaba provocando una Europa a dos velocidades, la rural y la urbana, dejando a la población rural fuera de la llamada Revolución digital provocó que se elaborase desde 2010 la *Estrategia para el Mercado Único Digital* posibilitando que las zonas rurales tengan acceso a las TIC de alta velocidad.

En lo que respecta a nuestra región con el Decreto 336/2008, de 28/10/2008, por el que se crea la Red de Centros de Internet de Castilla-La Mancha¹³⁶ fue un impulso importante para el desarrollo digital de la misma, norma que se modificó con la Orden de 08/01/2014 de la Consejería de Fomento, por la que se modifican derechos y obligaciones de las entidades adheridas a la Red de Centros de Internet de Castilla-La Mancha. Un año después se aprobó La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que consagra el derecho de los ciudadanos a relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas. Ahora mismo está en marcha el Proyecto de Decreto Ley para instalar una *Red de Puntos de Inclusión Digital de Castilla-La Mancha*,¹³⁷ que tiene como objetivo proporcionar a los municipios que así lo soliciten de al menos un equipamiento accesible al público, comprometiéndose previamente a tener unas instalaciones determinadas y a mantenerlas abiertas al menos veinte horas anuales, cifra que nos parece irrisoria (sustituyendo a la antigua Red de Centros de Internet). Por otro lado, en el borrador del proyecto no se menciona quien va a sufragar los gastos del personal que atienda y enseñe en el centro, quizás este decreto, obvia lo más importante, –la formación de los usuarios y las usuarias– y ni siquiera menciona las grandes posibilidades que centros así pueden proporcionar a jóvenes creando una comunidad digital rural ni la ventana al mundo que significaría para las mujeres que viven en pequeñas poblaciones. Proyecto financiado por la Unión europea que a nuestro entender pone el énfasis en dotar de medios para poder comunicarse con las instituciones vía telemática, pero olvida las posibilidades reales que le darían la verdadera envergadura a la red de centros. Una oportunidad perdida para que como en las ciudades se genere un tejido de *makers* en torno a los *fab-labs* y desde edades tempranas nuestros niños, niñas y adolescentes puedan familiarizarse con la programación, rompiendo asimismo la brecha digital por sexo.

El estudio realizado por el INE en cuanto al uso de las TIC¹³⁸ pone de relieve las diferencias por el tamaño de población de los municipios, pero desgraciadamente según los datos de los que disponemos, no podemos dilucidar realmente la situación de la España rural, ya que esa esta-

136. <https://www.castillalamancha.es/content/decreto-3362008-de-28-10-2008-por-el-que-se-crea-la-red-de-centros-de-internet-de-castilla-la-mancha>, fecha consulta: 25/11/2020.

137. https://castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20190521/05_borrador_no_1_decreto_pid.pdf, fecha consulta: 25/11/2020.

138. https://www.ine.es/prensa/tich_2020.pdf, fecha consulta: 27/11/2020.

dística en concreto aglutina en una misma categoría a todos los municipios de menos de diez mil habitantes, un dislate enorme que nos deja sin información esencial sobre nuestra región.

Si observamos la gráfica, mostrada en el ámbito geográfico, de habitantes por provincia y franjas de población, podemos ver que en nuestra región son muy numerosos los pequeños municipios. La diferencia, como ya comentamos en el correspondiente apartado, entre lo rural y lo urbano en España se sitúa en municipios de hasta dos mil habitantes, y las cifras son claras, cuanto menores son los municipios menores son los servicios digitales a los que tienen acceso. En Albacete el 12,07% de la población vive en municipios de menos de 2.000 habitantes; en Ciudad Real el 9,95%; en Cuenca el 36%; en Guadalajara el 17,11% y en Toledo el 25,4%. Siendo esos pueblos los que disponen de peores conexiones en las TIC, y ello se ha debido, desgraciadamente, a que la rentabilidad ha sido durante mucho tiempo el único motor para que las grandes empresas llevaran conexiones de banda ancha a los pueblos. Cuando en 2010 se establece la Agenda Digital para Europa se afronta un gran reto que debía finalizar en 2020 con el acceso de toda la población europea a las TIC.

En el año 2020 en España el 92,3% de los municipios con menos de diez mil habitantes tienen banda ancha (fija y/o móvil), es decir, 4,1 puntos porcentuales menos que las ciudades de más de cien mil habitantes; la conexión de banda ancha fija (fibra, cable) desciende hasta el 73,7%, es decir 11,8 puntos porcentuales menos que una ciudad de cien mil habitantes y 8,4 puntos menos que la media española; por último, con conexión de banda ancha móvil (3G y 4G) hay un 18,6 % de municipios menores de diez mil habitantes que solo cuentan con estas conexiones frente al 10,9% de más de cien mil. En todo caso, lo que sí sabemos es que desgraciadamente no sabemos qué tanto por cien corresponde a municipios menores de dos mil habitantes. Sin mencionar, cómo será la situación ante la llegada del inminente 5G, en prensa reciente se subraya que Castilla-La Mancha extenderá la red 5G a 74 municipios,¹³⁹ pero hay que tener presente que en nuestra región se compone de 919 municipios.

En 2014 en Castilla-La Mancha había 437 municipios sin banda ancha, es decir un 47,55% de municipios carecían de este servicio esencial para el progreso, y desde entonces y con políticas auspiciadas desde Europa y por el gobierno autonómico se ha hecho un esfuerzo por llevar conexiones a gran parte de sus municipios. En febrero de 2020 leímos la siguiente noticia: “Telefónica desplegará fibra óptica en, al menos, 600 núcleos de población más de Castilla-La Mancha entre este año y 2021, con una inversión de 67 millones de euros que se sumarán a los 121 invertidos en el despliegue de esta tecnología de banda ancha ultra rápida en la Comunidad”.¹⁴⁰ Falta saber qué va a pasar con los núcleos de menos de mil o dos mil habitantes.¹⁴¹ ¿Son todos esos municipios los que suman parte de ese 7,7% de poblaciones en España sin conexión de banda ancha ultra rápida?

139. <https://www.eldigitalcastillalalamanca.es/economia/6636405/Castilla-La-Mancha-extendera-la-cobertura-5G-a-74-municipios-de-Castilla-La-Mancha-en-este-ano.html>, fecha consulta: 27/11/2020.

140. <https://www.dclm.es/noticias/97134/telefonica-llevara-fibra-optica-a-otros-600-municipios-de-castilla-la-mancha-en-dos-anos>, fecha consulta: 20/11/2020.

141. <https://www.tarancondigital.es/castilla-la-mancha-colabora-con-telefonica-para-el-despliegue-de-127-antenas-de-red-5g-en-la-region-que-ya-dan-cobertura-a-90-municipios-incluidas-las-cinco-capitales-provinciales/>, fecha consulta: 20/11/2020.

La brecha digital socioeconómica se da tanto en zonas rurales como en ciudades, el acceso a internet se está convirtiendo en una cuestión de posibilidades económicas por lo que parte de la población más desfavorecida no tiene acceso a la misma por falta de medios. Las madres monomarentales con menos recursos se ven especialmente afectadas por esta brecha. La brecha digital es también sociocultural y educativa, puesto que las personas con una formación académica mayor tienen también mayor acceso a la formación tecnológica.

En cuanto a la brecha digital generacional, la población nacida después de 1999 es una generación habituada al uso de pantallas, móviles, ordenadores, tabletas... y está familiarizada de manera mucho más natural con la tecnología, de hecho, las cifras son relevantes, en España menores de entre 10-15 años manejan la tecnología de manera envidiable, aunque puede convertirse en un arma de doble filo, porque el desconocimiento paterno o materno puede provocar una falta de control por su parte tan necesario en el acceso a redes sociales e internet.

Analicemos las cifras del INE: el 94,5% de menores utiliza habitualmente internet y las chicas superan en 2,3 puntos porcentuales a los chicos en su uso; de la misma manera el 91,5% utiliza un ordenador habitualmente y, otra vez, las chicas superan en el uso a los chicos en 1,5 puntos porcentuales; en cuanto a la disponibilidad de un dispositivo móvil el 69,5% de menores entre diez y quince años tiene un móvil en España y, de nuevo las chicas superan en 3,5 puntos porcentuales a los chicos, lo que más sorprende que en cuanto a los móviles las cifras han descendido con respecto a 2015, quizás por las recomendaciones de los expertos de restringir su uso por lo menos a menores de doce años.¹⁴²

Pero en lo que respecta a las generaciones de nuestros mayores, estas se ven en serios problemas para habituarse a esta nueva realidad, desde la necesidad y/u obligatoriedad de comunicarse con las instituciones de forma telemática, hasta el disfrute de las nuevas tecnologías como ocio. Muchas personas se están quedando atrás, sobre todo las personas mayores de 74 años ya que solamente un 27,9% ha utilizado Internet en los tres últimos meses y aunque sigue siendo un porcentaje bajo, supone 4,5 puntos más que en 2019, es decir, más de un millón doscientas mil personas de este grupo de edad usan internet.

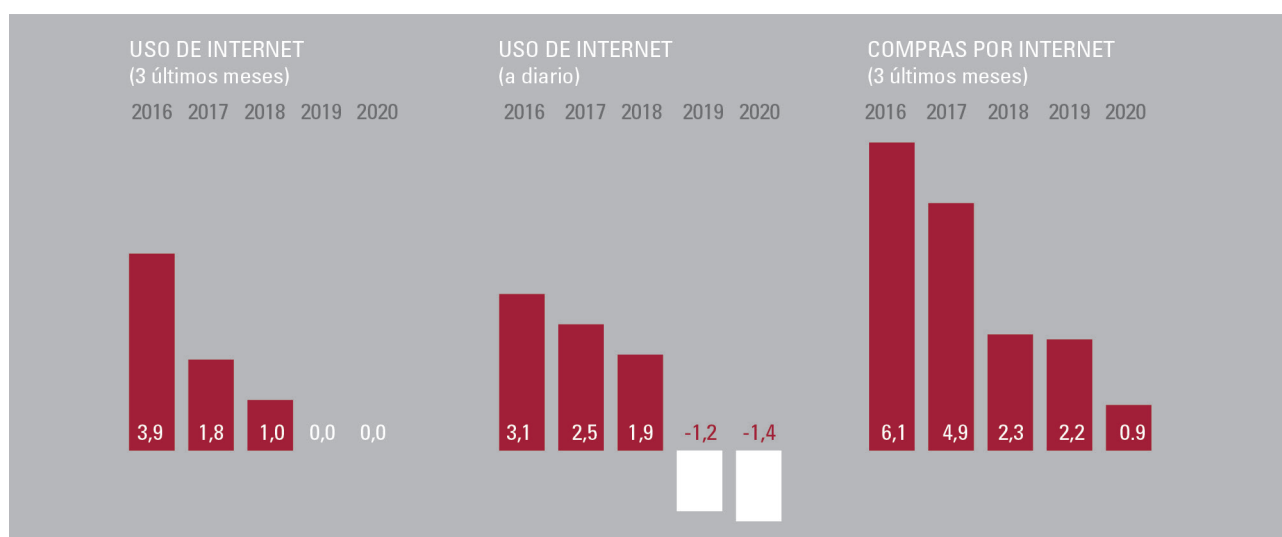
El 17,1% la utiliza diariamente que representa 5,2 puntos más que en 2019 y un 5,2% ha realizado compras online en los últimos tres meses, es decir, 1,6 puntos más que el año anterior. Si nos fijamos en las diferencias por sexo, la ventaja a favor de los hombres se reduce con respecto a 2019, ya que en el uso de Internet superan a las mujeres en 3,8 puntos frente a 6,4 puntos de 2019, y si observamos el uso diario de Internet la diferencia es de 2,7 puntos, frente a los 4,2 de 2019. En cuanto a las compras la brecha es de 1,1 puntos y ha disminuido 0,8 puntos con respecto a 2019. Quizás lo único bueno que ha traído el confinamiento por la Covid-19 es el aumento del uso de comunicación y aplicaciones de mensajería instantánea tipo *WhatsApp* con un aumento porcentual de 5,2 puntos con respecto a 2019, así como para telefonar o realizar videollamadas a través de Internet con un aumento de 7,7 puntos comparando las cifras con las de 2019.

142. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagina-me=ProductosYServicios%2FPYSLayout, fecha consulta: 22/11/2020.

Si hablamos de mayores de 85 años las cifras se disparan a la baja, solamente el 13,7% han utilizado internet los últimos tres meses, y nada más que el 7,7% la utilizan a diario y tan solo un 2% se atreve a realizar compras online.

Brecha de género en los indicadores de uso de TIC

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)



“La brecha digital de género se define como la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de indicadores TIC (uso de Internet en los últimos tres meses, uso frecuente de Internet, compras por Internet) expresada en puntos porcentuales”.¹⁴³

La brecha digital por género en España desde 2016 hasta 2020 se ha ido reduciendo, vamos a tomar como referencia tres indicadores. El primero de ellos el uso de internet en los tres últimos meses, la disimilitud se ha ido reduciendo gradualmente de 3,9 puntos en 2016 pasamos a una diferencia porcentual 1,8 en 2017 y de un solo punto en 2018 hasta que en 2019 y 2020 desapareció la desigualdad en el uso que hacen hombres y mujeres de internet en ese período de tiempo. En segundo lugar, en lo que respecta al uso diario de internet, la disparidad también se ha reducido de 3,1 puntos en 2016, hemos pasado a 2,5 en 2017, y a 1,9 puntos en 2018, hasta llegar a 2019 momento en el que se ha revertido la situación superando las mujeres a los hombres en 1,2 puntos y aumentando esa diferencia en dos décimas, es decir en 1,4 puntos en 2020.

Por último, en lo concerniente a las compras realizadas por internet durante los tres últimos meses, si en 2016 la diferencia a favor de los hombres era de 6,1 puntos, en 2017 se reducía hasta los 4,9 puntos; y la progresión a la baja continuó en 2018 siendo de 2,3 puntos; en 2019 la diferencia fue de 2,2 puntos y en 2020 ni siquiera alcanza el punto de diferencia siendo esta de 0,9 puntos.

143. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagina-me=ProductosYServicios%2FPYSLayout, fecha consulta: 22/11/2020.

Por lo tanto, podemos afirmar que en España en 2020 no se existe una gran desigualdad en el uso de Internet por sexo ya que el 82,4% de los hombres y el 83,8% de las mujeres ya navegan a diario, e incluso las mujeres superan a los hombres en 1,4 puntos en el uso de internet varias veces al día.

Los datos globales de hombres y mujeres en Castilla-La Mancha son muy similares a la media española, en lo referente al uso de internet en los tres últimos meses, el porcentaje en Castilla-La Mancha es de un 78,9% frente al 83,1% nacional. En lo que respecta al uso diario de internet, la distancia es mínima de un 92,7% frente al 93,2% de España; y en lo relativo a las compras realizadas por internet durante los tres últimos meses (en porcentaje sobre la población global) es del 52,9% frente al 53,8% de media española.

Estas cifras están muy alejadas de los porcentajes de Castilla-La Mancha en 2015, aquel año el porcentaje sobre la población global de las personas que usaron al menos una vez por semana Internet en los tres últimos meses era del 76,2% frente al 83% de media en España y en Europa, curiosamente ese año las mujeres castellanomanchegas superaban en tres puntos a los hombres en el uso de internet un 77,6% frente a un 74,8%, pero sin alcanzar ni la media española ni la europea de un 82 y 83 por cien respectivamente. Si comparamos los datos del porcentaje de personas que pidieron o adquirieron bienes en Internet en los tres últimos meses sobre la población total en Castilla-La Mancha en 2015, las cifras han cambiado por aquel entonces solamente el 37,7% de personas castellano-manchegas se atrevía a comprar por internet (un 37,4 de mujeres frente a un 38% de hombres) frente al 53 por cien de media en España y al 60 por cien en Europa.

Concluimos que nos faltan elementos –una estadística rural sobre población y situación de las TIC– para valorar realmente la existencia de brecha digital que en lo que concierne a nuestra región, aunque sospechamos que tiene mucho más que ver con el acceso a las TIC que con una cuestión de género. De esta forma el Proyecto de Decreto Ley para instalar una Red de Puntos de Inclusión Digital de Castilla-La Mancha posiblemente desaprovecha una oportunidad única para incidir de manera transversal en ámbitos socioculturales, educativos (ya no solo en habilidades digitales), sino incluso para advertir de los riesgos del ciber acoso y el bulling a través de la red, pero también para fomentar los aspectos positivos de las TIC, como, por ejemplo, la creación de autoempleo a través del comercio electrónico y la ventana al mundo que supone para pequeñas localidades y para las mujeres y personas que habitan en ellas. La nueva red 5G que comienza a instalarse en determinadas localidades es sin duda una medida más para incentivar el desarrollo de zonas rurales.¹⁴⁴

144. <https://www.tarancondigital.es/castilla-la-mancha-colabora-con-telefonica-para-el-despliegue-de-127-antenas-de-red-5g-en-la-region-que-ya-dan-cobertura-a-90-municipios-incluidas-las-cinco-capitales-provinciales/>, fecha consulta: 14/12/2020.

II.3.2 LA MUJER Y LA EDUCACIÓN

De los múltiples enfoques con los que se puede abordar esta materia, seleccionamos tres cuestiones que nos parecen indispensables reflejar. La tasa de analfabetismo y de estudios primarios incompletos en nuestra región, la radiografía de la Universidad de Castilla-La Mancha (Personal Administrativo y de Servicios, Personal Docente y Alumnado), finalizando con un recorrido por la Educación General y Especial, en relación con el Alumnado y Profesorado. Escrutar estos tres puntales nos ofrecerán una visión bastante completa y realista de la consideración de la mujer en el ámbito educativo.

Tal y como ya se trató en otro epígrafe de este análisis,¹⁴⁵ la educación es el pilar base para acabar con la violencia contra las mujeres. La falta de formación limita la visión del mundo, de la vida, de lo que es aceptable y de lo que no lo es de todas las personas, pero en especial de las mujeres, porque durante mucho tiempo no pudieron acceder a la educación, y el sustrato sociocultural sobre el que nos sustentamos y que alberga la desigualdad entre hombres y mujeres como una realidad invisible pero palpable provoca que incluso personas formadas y alertas normalicemos ciertos estereotipos de género que tienden a perpetuar las tradiciones y los roles aprendidos –que no asignados por nacimiento–. Ante esto, tan solo nos queda la educación como medio para deshacer y disolver ese sustrato, porque más allá de la raza, la cultura o la familia a la que pertenezca cada mujer hay un umbral que es incuestionable –los Derechos Humanos– en especial el artículo 1 y 2 (recogidos, a su vez, en los artículos 10 y 14 de nuestra Constitución).

Cuanto mayor formación tengan las mujeres, mayores serán las posibilidades de ser independientes y autónomas a través de un trabajo mejor remunerado y estarán en mejor posición para enfrentar posibles situaciones de violencia de género, aunque, como bien sabemos, la formación no nos exime de ser víctimas de ese tipo de abusos, aunque sí que nos proporciona más recursos para acabar con el ciclo de este tipo de violencia que suele seguir un mismo esquema: en primer lugar la agresión verbal o física, en segundo término el arrepentimiento y la compensación, la llamada luna de miel, hasta volver a un nuevo episodio violento.¹⁴⁶

Nuestra región está cambiando, pero ello solo ha sido posible gracias a las diferentes normas y esfuerzos institucionales que se han ido sucediendo. En 2016, en Castilla-La Mancha, la tasa de analfabetismo se situaba en el 2,3% (de ese porcentaje el 1,4% correspondía a hombres y el 3,2% a mujeres); el porcentaje de población no había terminado sus estudios primarios era de 10,35% (con un 9,3% de hombres y un 11,35 de mujeres). Cinco años después en el año 2020 el índice de analfabetismo era de un 1,8% (correspondiendo el 1,3% de ese porcentaje a hombres y el 2,3% a mujeres); el porcentaje correspondiente a la población que no había terminado sus estudios primarios correspondía al 7,7% de la Población (el 6,6% eran hombres y el 8,8% mujeres).¹⁴⁷

145. Cfr. *infra*: Eje III. Violencias contra las mujeres, apartado III.1.1 El acoso laboral sexual, por género u orientación sexual.

146. SEBASTIÁN, JULIA; ORTIZ, BEATRIZ; GIL, MACARENA; GUTIÉRREZ DEL ARROYO, MARGA; HERNÁIZ, ALBA y HERNÁNDEZ, JUAN: *La Violencia de pareja de los jóvenes*. Madrid. 2010. Páginas 71-83. Explica como ese tipo de conductas cíclicas provocan la permanencia de la víctima en la relación, ya que supone un refuerzo intermitente en el que hay falsas promesas de redención.

147. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6369>, fecha consulta: 10/12/2020.

Enseñanza universitaria

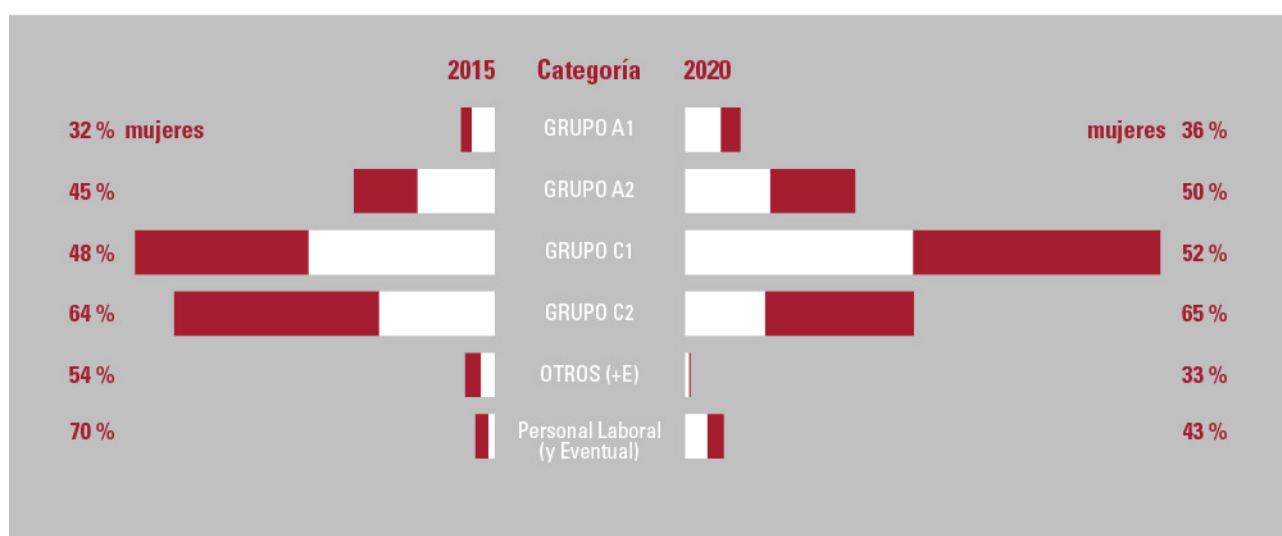
Un factor de cambio lo supone la Universidad de Castilla-La Mancha, que es relativamente joven. Se creó en 1982, por eso, a la hora de valorar las cifras de su personal técnico y docente en términos de sexo nos resulta especialmente llamativo descubrir que una de las más altas instituciones, que debiera ser el adalid de la igualdad no lo es, y eso dice mucho de quienes somos, pero, sobre todo, de quienes queremos ser. Vamos a analizar los datos de los campus de la UCLM de cuatro de sus provincias, ya que Guadalajara no tiene campus castellanomanchego y está adscrita a la universidad madrileña de Alcalá de Henares.

Por increíble que parezca, hasta el 9 de noviembre de 2020 la UCLM carecía de Plan de Igualdad, hubo un primer intento en 2017 que se declaró nulo por no cumplir con la LOI, y ha sido recientemente cuando se aprobó el I Plan de Igualdad de la UCLM.¹⁴⁸

En cuanto al Personal de Administración y de Servicios (PAS) de la UCLM, las cifras globales en 2016 confirman que el 46,09% eran hombres frente al 53,91% de mujeres. En 2020 las cifras apenas han variado unas décimas, el 46% son hombres frente al 54% de mujeres. Pero, una vez más, si nos detenemos en los puestos de responsabilidad y poder, nos encontramos datos demoledores en 2016 el 65,38% de las plazas A1 (las más altas en la escala del funcionariado y las mejor remuneradas) pertenecían a hombres frente al 34,62% de mujeres en esos mismos puestos; en 2020 el 64% de esas plazas las ocupan hombres frente al 36% de mujeres.

Personal de Administración y Servicios. Categoría profesional y género. (2015 / 2020)

Fuente: Universidad de Castilla-La Mancha



148. <https://www.uclm.es/Misiones/LaUCLM/ResponsabilidadSocial/Igualdad>, fecha consulta: 05/12/2020. <https://www.uclm.es/-/media/Files/A01-Asistencia-Direccion/A01-090-Vicerrectorado-Estudiantes/igualdad/PLAN-DE-IGUALDAD-UCLM-2020.ashx?la=es>, fecha consulta: 05/12/2020

En lo que respecta a las plazas A2 y C1, están muy igualadas, llegando a 2020 las A2 al 50%; y la C1 al 48% de hombres frente al 52% a favor de las mujeres. Y en lo concerniente a las plazas de menor responsabilidad, las C2, la mayoría son las ocupan mujeres, en 2016 un 66,56% de mujeres frente al 33,44% de hombres; y en 2020 las cifras permanecen similares aumentando un punto a favor de las mujeres 65% de mujeres frente al 35% de hombres. Si miramos los datos del personal laboral y eventual, (que todo sea dicho representan un porcentaje muy pequeño del total en 2016 el 2,06% y en 2020 el 3,96% de plazas, pero que en cinco años se han doblado, creando una mayor inseguridad laboral tanto para hombres como para mujeres), como decíamos, descubrimos que en 2016 el 27,27% de plazas de personal laboral y eventual eran hombres frente al 72,73% de mujeres; en 2020 ha aumentado el número de este tipo de plazas, pero la diferencia ha disminuido en porcentajes el 57% para hombres y 43% para mujeres.¹⁴⁹

No contar con las mujeres trabajadoras universitarias castellanomanchegas que están lo suficientemente cualificadas para ostentar puestos que acarreen toma de decisiones y poder, conculca la directriz ordenada por el art. 40, de La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, en su Sección 2.^a Igualdad y conciliación en el empleo público.¹⁵⁰ Los esfuerzos invertidos por las instituciones académicas en ese sentido, son positivos obviamente, pero no suficientes; siendo ecuanimes, la UCLM actual poco tiene que ver en cuanto al sesgo por género respecto a la de hace más de 25 años, pero ¿cuándo veremos una mujer feminista como Rectora en nuestra autonomía?

En lo referente al Personal Docente e Investigador (PDI) de la UCLM, la tabla muestra una pequeña evolución en cuanto a la diferencia global entre hombres y mujeres. Seguramente desde 1982 las cifras hayan evolucionado, pero en esta ocasión centraremos nuestro estudio en los últimos cinco años.

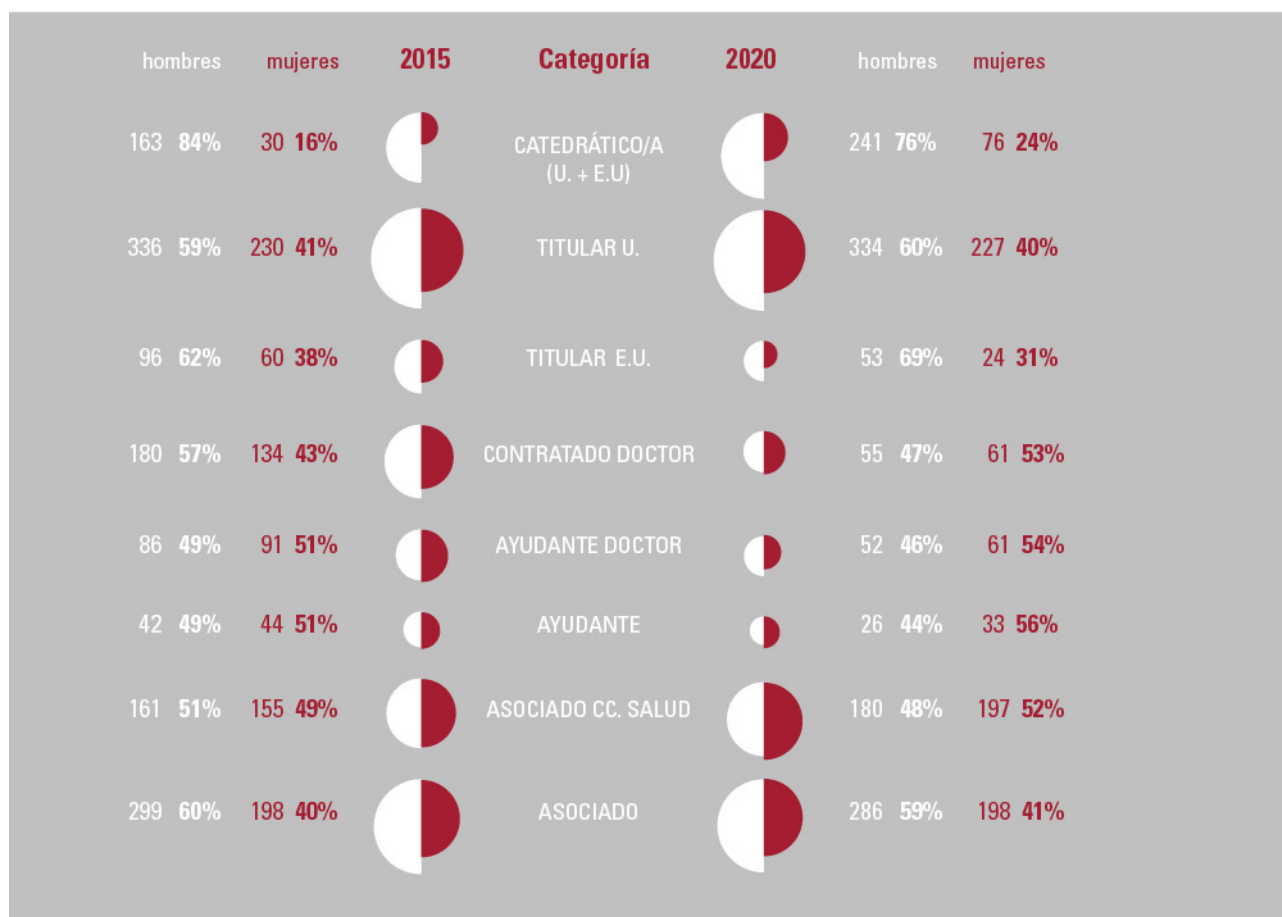
De esta manera, en 2016 el 58% del profesorado eran hombres frente al 42% de mujeres, esa cifra ha variado porcentualmente dos puntos en los últimos cinco años siendo en 2020 el 57% hombres frente a un 43% de mujeres. Un porcentaje todavía muy desigual y que no encuentra justificación alguna, pero si hablamos de puestos de poder y de responsabilidad las cifras son todavía más desalentadoras, porque no favorecen en nada a las mujeres. El número de catedráticos universitarios frente al de catedráticas en 2016 era de un 84% de hombres frente a un 16% de mujeres, con cifras muy parecidas en cátedras de Escuelas Universitarias un 83% de hombres frente al 17% de mujeres.

149. En este análisis no aparecen el número de externalizaciones de personal de administración y servicios, sería interesante comparar condiciones laborales, remuneraciones y porcentajes de hombres y mujeres, pero esas cifras no las hemos podido obtener en la web de la UCLM.

150. Artículo 40. *Igualdad en el empleo del sector público*. 1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional. 2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional. 3. En las convocatorias de procesos selectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se elaborará el correspondiente informe de impacto de género.

Personal Docente e Investigador. Categoría académica y género. (2015 / 2020)

Fuente: Universidad de Castilla-La Mancha



Transcurridos cinco años, en 2020 los hombres Catedráticos de Universidad representan el 76% frente al 24% de mujeres; y el 75% de catedráticos de Escuelas Universitarias frente al 25% de catedráticas. Si bien es verdad, que la brecha se ha reducido desde 2016 porcentualmente en nueve puntos, y ello debido principalmente a las negociaciones con los sindicatos en cuestión de género, cuando 2019 se realizó una exposición homenaje a las catedráticas de la UCLM asomaron las cifras de la desigualdad.

Si hablamos de Profesorado Titular de Universidad en 2016, el 60% eran hombres frente al 40% de mujeres; y en lo que respecta al Profesorado Titular de Escuelas Universitarias el 62% eran hombres frente al 38% que eran mujeres. Desgraciadamente estas cifras son un reflejo de nuestra sociedad. No obstante, hay una cifra que nos alarma todavía más, en 2016 el 22,53% del total del profesorado era asociado (casi una cuarta parte) y el 45% de esa plantilla estaba constituido por mujeres profesoras asociadas, el nivel más precario de contrato, que si bien, se trata de una figura para que profesionales de otros ámbitos compartan su saber impartiendo clases, en la práctica se ha convertido en una figura emblema de la precarización en la enseñanza universitaria.

En 2020 esa cifra, en lo que a las mujeres respecta ha empeorado todavía más, llegando al 35,78% de profesorado asociado, y el 45,88% con esa figura de contratos son de mujeres.

Si atendemos a las ramas las ciencias ingenierías y arquitectura¹⁵¹ la mayoría abrumadora de hombres destaca del resto de materias, bastante más igualadas, aunque siempre a favor de los hombres salvo en las ciencias de la salud, algo que nos da qué pensar. ¿Por qué las mujeres no eligen ramas científicas?

Respecto al Alumnado UCLM en el curso 2015-2016 sigue la tendencia de años anteriores, el número total de alumnado que cursa estudios universitarios es de 25.482 y el porcentaje global de mujeres es de un 54% frente a un 46% de hombres. El análisis del alumnado por materia de estudio, ciclos y sexo nos lleva a ver una clara tendencia que se mantiene en el tiempo. Algo no estamos haciendo bien si en cinco años las cosas apenas han variado, y no nos referimos a las cifras globales que son similares, ya que en el curso 2019/2020 el número de estudiantes era de 25.596 con un porcentaje global de mujeres del 56% frente al 44% de hombres, con una variación a favor de los hombres en dos puntos porcentuales, sino porque las materias de estudios escogidas siguen manteniendo los mismos esquemas.

En lo referente al primer y segundo ciclo de Grado Universitario en 2015, de manera mayoritaria, las mujeres se decantan por Artes y Humanidades 61% frente al 39% de hombres; en Ciencias el 58% de mujeres frente al 42% de hombres; en Ciencias de la Salud las mujeres la escogen de manera abrumadora, un 73% frente a un 27% de hombres. En Ciencias Sociales y Jurídicas la mayoría vuelven a ser de mujeres el 61% frente a un 39% de hombres; sin embargo, el cambio significativo llega en lo referente a los estudios de Ingenierías y Arquitectura en el que 77% de los estudiantes son hombres frente a un 23% de mujeres, estudios que abocaran a los puestos laborales que se encuentran entre los mejor remunerados.

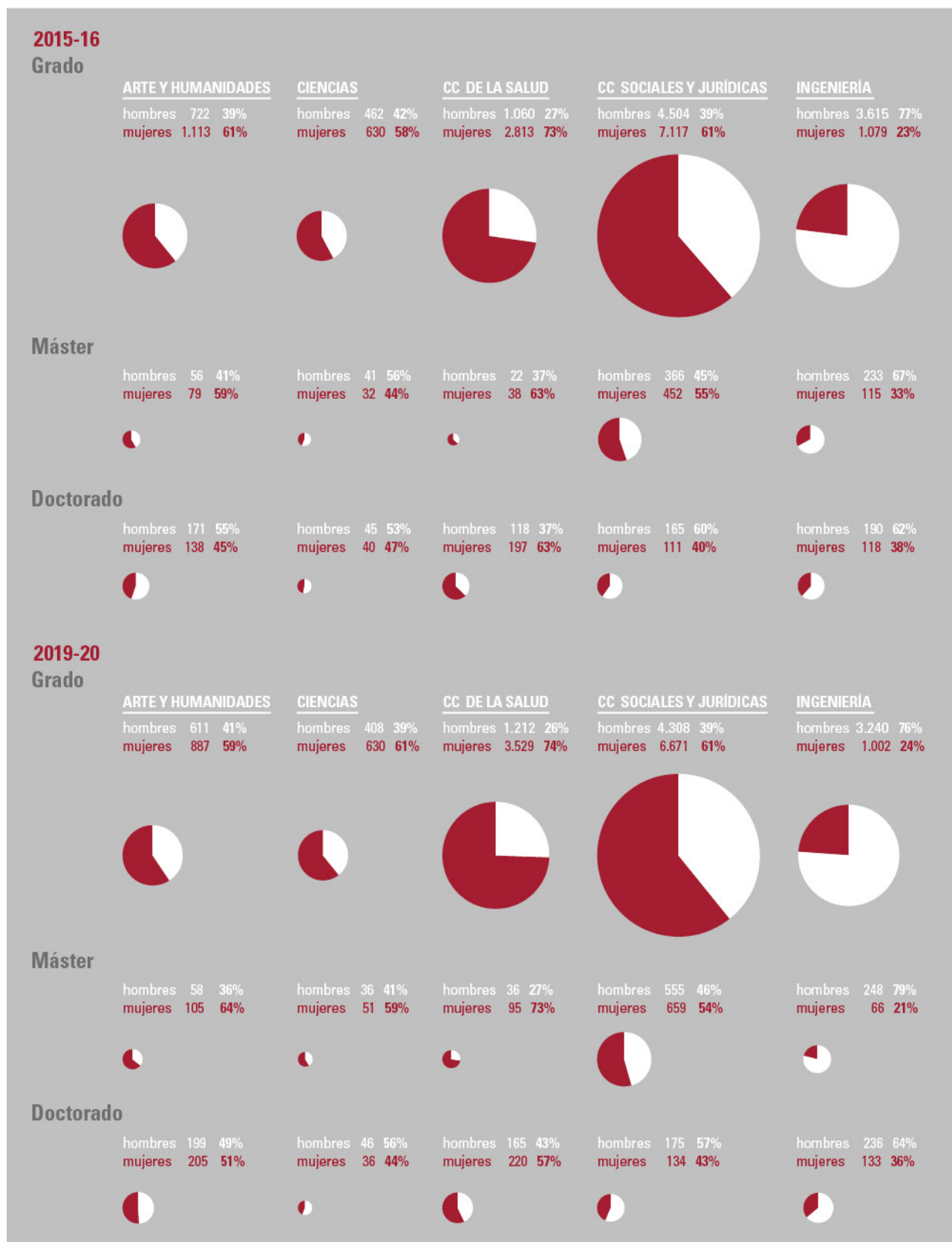
En 2020 las cifras son muy parejas, en Artes y Humanidades el 59% de mujeres frente al 41% de hombres; en Ciencias el 61% de mujeres frente al 39% de hombres; en Ciencias de la Salud las mujeres la siguen escogiendo de manera abrumadora un 74% frente a un 26% de hombres. En Ciencias Sociales y Jurídicas se mantienen las mismas cifras el 61% frente a un 39% de hombres; la tendencia en la superioridad de hombres en lo referente a los estudios de Ingenierías y Arquitectura se mantiene, apenas cambia un punto porcentual 76% de los estudiantes son hombres frente a un 24% de mujeres.

En cuanto al alumnado en estudios de Máster, durante el curso 2015/2016 las cifras globales se igualan al 50% entre estudiantes hombres y mujeres, cifras que apenas varían un punto en 2020 con el 51% de mujeres frente al 49% de hombres, no diferenciándose demasiado de la matrícula en los ciclos; durante el curso 2015/16 en Artes y Humanidades el 59% son mujeres y el 41% hombres; en Ciencias la ventaja es de los hombres el 56% frente al 44% de mujeres; en Ciencias de la Salud la diferencia aumenta hasta un 63% de mujeres y apenas el 37% de hombres, en lo referente a Ciencias Sociales y Jurídicas 45% son hombres y un 55% son mujeres; sin embargo en Ingenierías y Arquitectura siguen por delante los hombres con un 67% frente a un 33% de mujeres.

151. Personal Docente e Investigador de la UCLM. Base de datos de le UCLM.

Alumnado matriculado. Tipo de estudio, áreas y género. (curso 2015-16 y 2019-20)

Fuente: Universidad de Castilla-La Mancha



En el curso 2019/2020 en los distintos Másteres según las disciplinas, en Artes y Humanidades el 64% de mujeres y un 36% de hombres; en Ciencias 59% de mujeres frente al 41% de hombres; en Ciencias de la Salud el 73% son de mujeres y el 27% de hombres; en lo referente a Ciencias Sociales y Jurídicas 46% son hombres y un 54% son mujeres; y Ingenierías y Arquitectura siguen por delante los hombres con un 79% frente a un 21% de mujeres.

En los cursos de Doctorado durante 2015/2016 podemos observar en la gráfica que salvo en Ciencias de la Salud la mayoría en todas las disciplinas son hombres quienes cursan estos estudios el 53% frente al 47% de mujeres. Si comparamos estas cifras con las del curso 2019/2020 los porcentajes globales son exactamente los mismos, pero en el curso 2015/16 en todas las disciplinas salvo en Ciencias de la Salud la mayoría son hombres, aunque esta cifra no se refleje en el total global. En cuanto al 2019/20 las cifras se igualan un poco más, exceptuando los doctorados en Ingenierías y Arquitectura con el 64% de hombres frente al 36% de mujeres. En el curso 2015/16 se graduaron un total de 3.699 personas un 40% eran hombres y un 60% mujeres.¹⁵²

En 2018/19 se graduaron 3.316 personas en la UCLM y el curso 2019/2020 iniciaron sus estudios de Máster 1.909 personas (el 48,87% eran hombres y el 51,13% mujeres) y 1.549 iniciaron sus doctorados (el 53% de hombres frente al 47% de mujeres), es significativo ver cómo el número de doctorandos hombres (que depende en gran medida de decisiones del profesorado) aumenta con respecto al de mujeres, cuando prácticamente en casi todas las disciplinas salvo ingenierías y arquitectura y, por supuesto, en cifras globales las mujeres que estudian son mayoría, otra cuestión a estudiar y valorar sobre la que no encontramos justificación objetiva.

152. Carecemos del dato correspondiente al curso 2019-20.

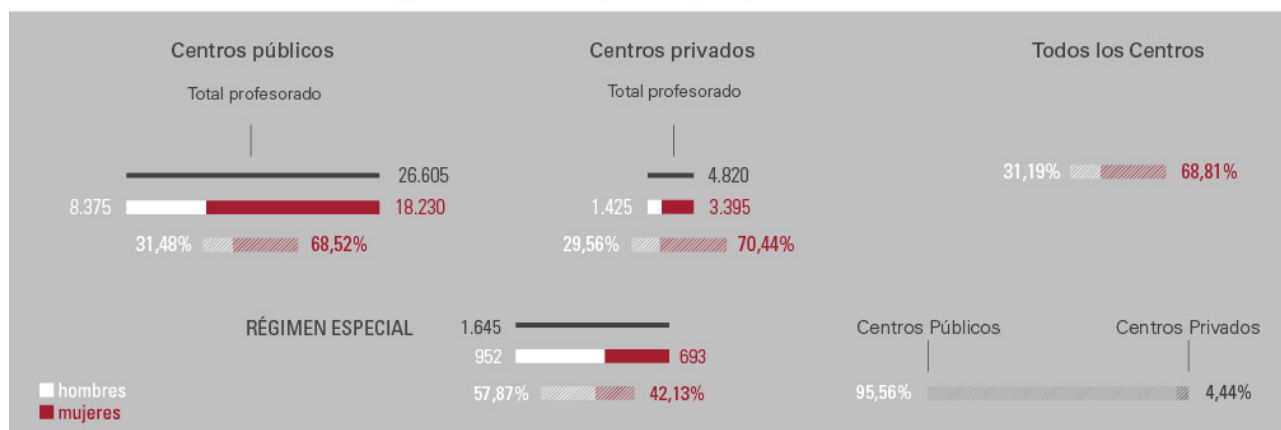
Enseñanza no universitaria

Profesorado régimen general y especial

Una mirada rápida nos hace ver que las cosas no cambian, que la tendencia sigue ¿hasta cuándo? Las cifras en cuanto al profesorado en la enseñanza, bien en centros públicos, o en privados (que incluyen a aquellos concertados) son muy similares. Como veremos, la mayoría del profesorado en primeras etapas son mujeres y puede parecer que tiene que ver con la vocación, pero ¿no estaremos incitando esa vocación? ¿Por qué las mujeres con mejores resultados educativos y que mayoritariamente cursan Bachillerato después no escogen Ingenierías ni Arquitectura y sí, Ciencias de la Salud y Humanidades? ¿Por qué las mujeres se dedican a profesiones que tiene que ver con los cuidados? La formación lógicamente está relacionada con las profesiones que se desempeñarán después, pero también con el determinismo social, con la inercia que las encamina a tomar ese camino. Con ello no decimos que no deban hacerlo, nada más lejos, sino que hay que analizar las causas por las que de manera mayoritaria el profesorado de determinadas áreas se feminiza y, sin embargo, la violencia contra las

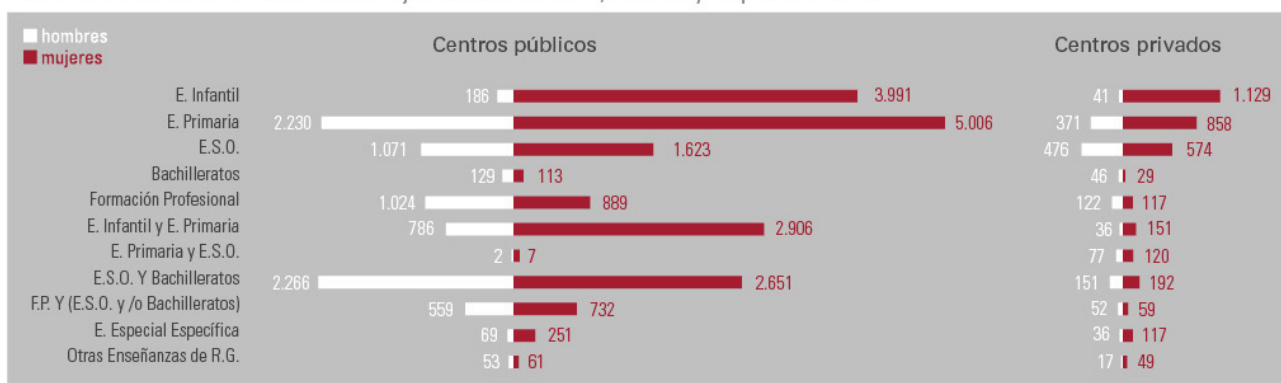
Profesorado de Régimen General / Especial por categoría, sexo y titularidad. curso 2015/2016

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



Profesorado por tipo de enseñanza, sexo y titularidad. curso 2015/2016

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



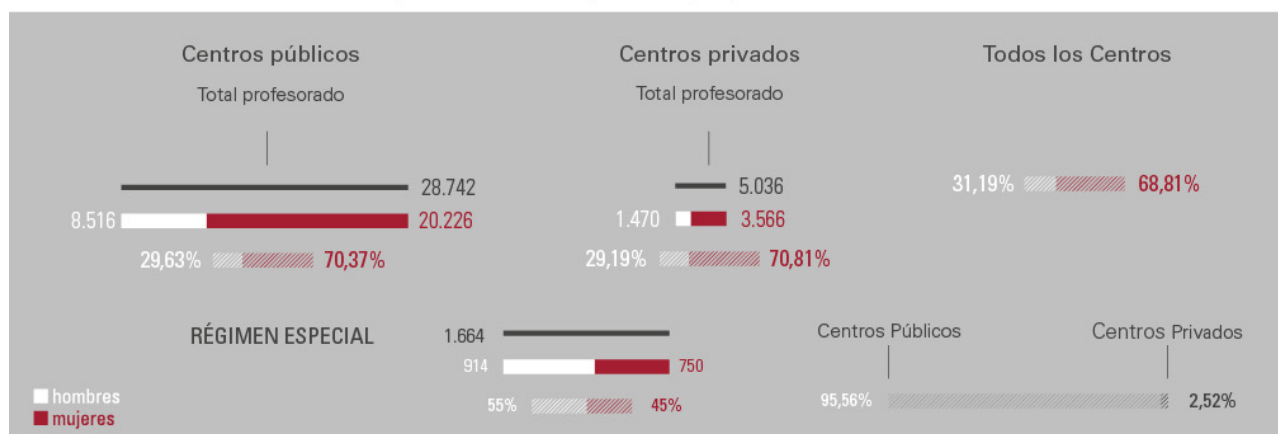
mujeres y el sexismo se perpetúan. ¿Son las mujeres enseñantes un modelo a seguir? Y si no lo son ¿por qué? ¿por qué no son capaces de convertirse en ese modelo de superación y de respeto? ¿qué ocurre?

Analizaremos las cifras de Profesorado de Régimen General en Castilla-La Mancha para tratar de desentrañar esos porqués. En el curso 2015/2016 la plantilla, desde Educación Infantil a Bachillerato, incluida la Formación Profesional, la componían 31.425 docentes, el 31,19% eran hombres y el 68,81% mujeres, (siendo la diferencia de casi dos puntos porcentuales de mayor número de mujeres en la educación privada), el 84,66% trabajó en centros públicos y el 15,34% en privados.

Hace un lustro la plantilla la componían 33.778 docentes, el 29,56% eran hombres y el 70,44% mujeres, (siendo ya la diferencia de apenas medio punto porcentual de mayor número de mujeres en la educación privada), el 85,09% trabajó en centros públicos y el 14,91% en privados.

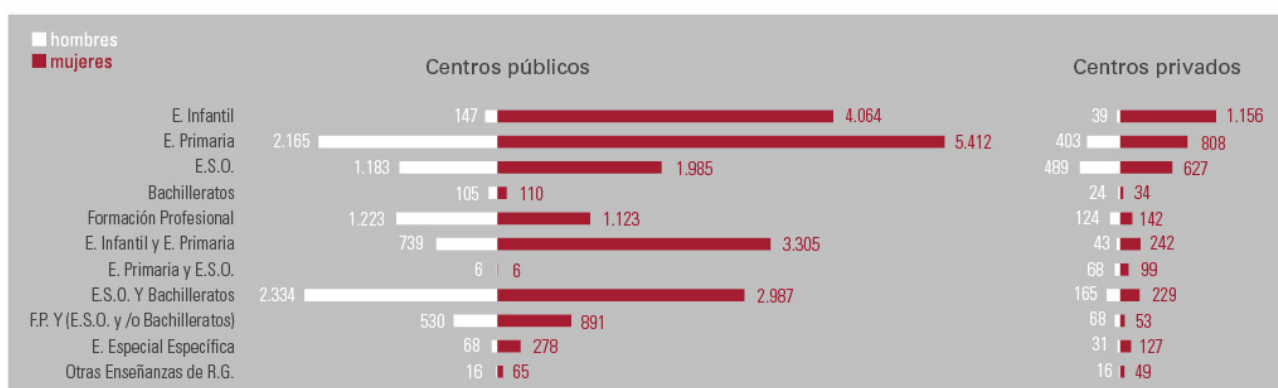
Profesorado de Régimen General / Especial por categoría, sexo y titularidad. curso 2019/2020

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



Profesorado por tipo de enseñanza, sexo y titularidad. curso 2019/2020

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



En el curso 2015/16, el 95,75% del profesorado de Educación Infantil eran mujeres; en Educación Primaria el 30,73% eran hombres y el 69,27% mujeres; en Educación Secundaria Obligatoria el 41,32% eran hombres y el 58,68% mujeres; en Bachillerato se invirtieron las mayorías el 55,21% eran hombres y el 44,79% mujeres; en Formación Profesional otro tanto el 53,25% eran hombres y el 46,75% mujeres; en Educación Especial Específica el 22,20% eran hombres y el 77,80% mujeres.

Cinco años después, en el curso 2019/20, el 96,56% del profesorado de Educación Infantil eran mujeres, la tendencia no solo se mantiene sino que aumenta casi un punto en cuanto al porcentaje de mujeres que trabajan en este estadio de la educación; en Educación Primaria ocurre lo mismo el 29,22% eran hombres y el 70,78% mujeres, es decir, aumentando la diferencia a favor de las mujeres en un punto y medio porcentual.

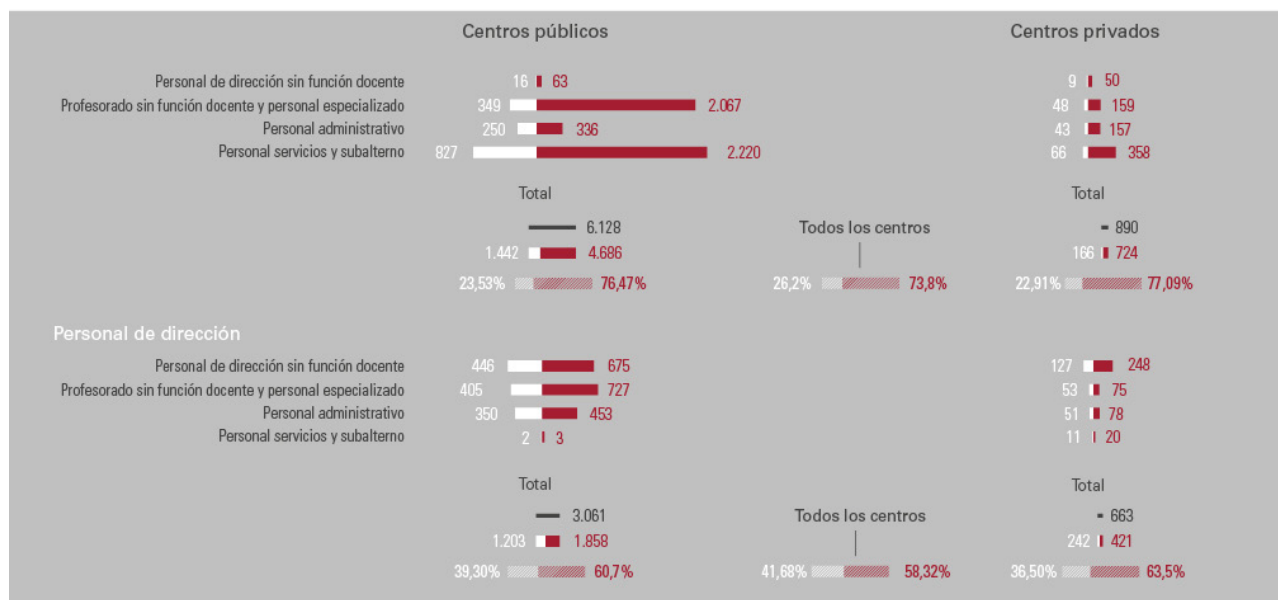
En Educación Secundaria Obligatoria ocurría otro tanto, el 39,03% eran hombres y el 60,97% mujeres. Y en Bachillerato sigue habiendo mayoría de hombres, pero disminuye notablemente la diferencia a favor de las mujeres en casi ocho puntos, el 47,25% eran hombres y el 52,75% mujeres; en Formación Profesional otro tanto, el 51,57% eran hombres y el 48,43%, mujeres, la diferencia vuelve a reducirse en más de un punto y medio.

En Educación Especial Específica el 21,92% eran hombres y el 78,08% mujeres, las cifras permanecen muy parejas, apenas un cuarto de punto de diferencia a favor de las mujeres.

Al detenernos en la composición de los equipos directivos, estos son los datos que nos encontramos. En el curso 2015/16 el total global de puestos directivos ascendía a 3.711, el 41,69% eran hombres y el 58,31% eran mujeres, de ese global el 81,92% trabajaban en centros públi-

Otro personal docente y no docente. 2019-20

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM

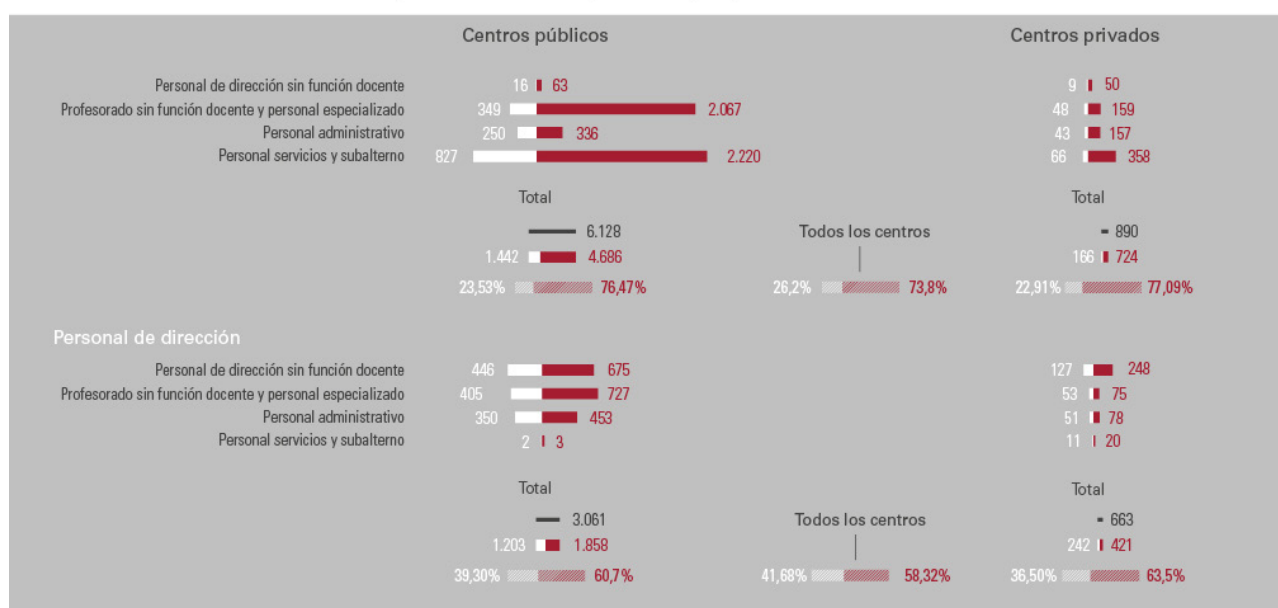


cos y el 18,08% en centros privados. En la dirección de los centros, el 38,61% eran hombres y el 61,39% eran mujeres; la Jefatura de Estudios la conformaban 1.236 personas el 41,67% eran hombres y el 58,33% eran mujeres; la Secretaría estaba a cargo de 940 docentes, el 47,02% eran hombres y el 52,98% mujeres; y la Administración se compuso de 38 docentes, el 31,58% eran hombres y el 58,31% eran mujeres.

En el curso 2019/20 el total global de puestos directivos ascendía a 3.724, el 38,80% eran hombres y el 61,70% eran mujeres, tres puntos porcentuales más de mujeres que cinco años antes, de ese global el 82,20% trabajaban en centros públicos y el 17,80% en centros privados, cifras muy parecidas porcentualmente. La dirección, estaba ocupada por el 38,30% de hombres y el 61,70% de mujeres; la Jefatura de Estudios la han conformado 1.260 personas, el 36,35% eran hombres y el 63,65% eran mujeres, el número de mujeres aumentó cinco puntos; la Secretaría estaba a cargo de 932 docentes, el 43,03% eran hombres y el 56,78% mujeres; y la Administración se compuso de 36 docentes, el 36,11% eran hombres y el 63,89% eran mujeres.

Otro personal docente y no docente. 2019-20

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



Y en lo que se refiere al resto dentro de la categoría de *Otro personal de dirección o profesorado sin función docente, personal especializado, personal administrativo y personal de servicios y subalterno* en el curso 2015/16, 6.306 personas ocuparon esos cargos, de ellos el 85,39% estaban en centros públicos y el 14,61% en centros privados, así mismo el 26,20% fueron hombres (del total del personal tanto en centros públicos como en privados) y el 73,80% mujeres. Cinco años después en el curso 2019/20 en cuanto a *Otro personal de dirección o profesorado sin función docente, personal especializado, personal administrativo y personal de servicios y subalterno* 7.018 personas ocuparon esos cargos, es decir un 10,15% más que en el curso 2015/16, y el 87,32% lo hicieron en centros públicos y el 12,68% en centros privados, así mismo el 22,91% fueron hombres (del total del personal tanto en centros públicos como en privados) y el 77,09% fueron mujeres.

En cuanto al Profesorado de Régimen Especial en Castilla-La Mancha proseguimos con el análisis de lo sucedido en los últimos cinco años. Durante el curso 2015/16, 1.645 docentes trabajaron en este sector educativo que incluye (Escuelas Oficiales de Idiomas, Escuelas de Arte, Conservatorios de Música, Conservatorios de Danza, Escuelas Públicas de Música y Danza; y Centros Privados de Música, Música y/o Danza y Enseñanzas Deportivas) la mayoría, es decir, el 95,56% lo hicieron en centros públicos y el 4,44% en centros privados, de ese total el 57,87% eran hombres y el 42,13% mujeres; pero si hacemos la comparativa entre hombres y mujeres en centros públicos y privados, en los centros Públicos el 57,12% son hombres y el 42,88% mujeres, pero esa proporción se incrementa considerablemente en los centros privados en los que el 73,97% son hombres y el 26,03% mujeres, afortunadamente el porcentaje de profesorado en centros privados es muy pequeño, porque la desigualdad entre hombres y mujeres es abrumadora.

Lo preocupante no es la desigualdad que se da en otras etapas educativas a la inversa, sino que las distintas disciplinas se masculinicen o se feminicen incrementando la desigualdad de oportunidades.

Si analizamos las distintas categorías del curso 2015/16 nos sorprenden las cifras. El 61,86% de las cátedras de Música y Artes Escénicas son de hombres frente al 38,14% de mujeres; el Profesorado de Secundaria en estas disciplinas es mayoritariamente de hombres un 60,26% frente al 39,74% de mujeres; lo mismo sucede con el Profesorado de Artes, Música y Artes Escénicas el 64,85% son hombres y el 35,15% mujeres; en Maestría de taller de Artes Plásticas y Diseño (figura en extinción y que la Consejería se empeña en denominar Maestros de Taller en Artes Plásticas y Diseño) el 66,67% son hombres y el 33,33% mujeres. En cuanto al profesorado de las Escuelas Oficiales de Idiomas la mayoría es femenina el 28,63% son hombres y el 71,37% son mujeres.

En el curso 2019/20, 1.664 fue el número de docentes que trabajaron en este sector educativo, el 97,54% lo hicieron en centros públicos y el 2,46% en centros privados, del global el 54,93% eran hombres y el 45,07% mujeres aumentado el profesorado femenino en estos centros en casi tres puntos porcentuales; para poder comparar los datos con del lustro anterior realizamos también la comparativa entre hombres y mujeres en centros públicos y privados, en los centros Públicos el 54,59% son hombres y el 45,41% mujeres, variando dos puntos a favor de las mujeres, pero esa proporción también se incrementa en los centros privados, aunque cinco años después la diferencia ha disminuido en más de cinco puntos, ya que el 68,29% son hombres y el 31,71% son mujeres; en cuanto a las cátedras de Música y Artes Escénicas, la distancia entre hombres y mujeres se incrementa todavía más en nada menos que quince puntos porcentuales, ya que el 77,08% son de hombres frente al 22,92% de mujeres; la diferencia disminuye cuatro puntos porcentuales en el Profesorado de Artes Música y Artes Escénicas en este período pues-to que el 60,33% son hombres y el 35,15% mujeres; el Profesorado de Secundaria en estas disciplinas se invierte con respecto al lustro anterior siendo el 45,45% hombres y el 54,55% de mujeres; en Maestría de taller de Artes Plásticas y Diseño también disminuye la diferencia entre sexos, el 61,54% son hombres y el 38,46% mujeres. En cuanto al profesorado de las Escuelas Oficiales de Idiomas la mayoría sigue siendo femenina, pero disminuyendo la diferencia, el 32,33% son hombres y el 67,67% son mujeres. Cuesta entender lo que sucede en

los Conservatorios copados por hombres, y muy específicamente en cuanto al número catedráticos frente al de catedráticas que se refiere.

Pero las diferencias sustanciales entre hombres y mujeres también las hallamos al analizar las etapas educativas y la representación de los cargos directivos.¹⁵³ Como ejemplo, vamos a realizar la comparativa de los datos detallados de que disponemos del curso 2016/17 y del 2018/19, en Centros Públicos los cargos directivos en ese primer curso se distribuían de la siguiente forma: en Escuelas de Educación Infantil (incluidas las Escuelas Municipales) el 6,31% eran hombres y el 93,69% mujeres; en los CEIP/CRA/CEE el 43,53% eran hombres y el 56,47% son mujeres; en los IES/IESO/FP el 62,61% son hombres y el 37,39% mujeres; en las Escuelas de Arte con el 59,96% de hombres y el 40,04% de mujeres.

Durante el curso 2018/19 en esos mismos Centros Públicos, los cargos directivos se distribuían de la esta manera: en Escuelas de Educación Infantil (incluidas las Escuelas Municipales) el 5,70% eran hombres y el 94,30% mujeres; en los CEIP/CRA/CEE el 43,19% eran hombres y el 56,81% son mujeres; en los IES/IESO/FP el 62,61% son hombres y el 37,39% mujeres; en las Escuelas de Arte con el 57,14% de hombres y el 42,86% de mujeres; en los Conservatorios ninguna dirección era desempeñada por una mujer.

Es decir, aunque la mayoría de los cargos directivos de manera global corresponden a las mujeres en una proporción aproximada del 40% de hombres frente al 60% de mujeres, ello se debe sobre todo a la amplia mayoría de las mujeres en las etapas de Educación Infantil con más del 92%, la mayoría también se mantiene en la Educación Primaria, aunque en una proporción mucho menor; sin embargo, tanto en los centros de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, como en las Escuelas de Arte y en los Conservatorios la mayor parte de los cargos de dirección son hombres.

Podemos concluir que consideramos que este esquema responde a una cuestión de prestigio social, cuanto mayor es la edad del alumnado y mayor es la especialización de los estudios que se imparten, mayor es el prestigio del profesorado y mejor remunerado está, pese a ser una labor igual de ardua (quizás incluso mayor cuanto menores son quienes estudian) y más codiciados están esos puestos por quienes desean detentar el poder y la toma de decisiones y, en muchas ocasiones, son los hombres quienes se prestan a ese rol, si bien es cierto que, poco a poco, las cosas están cambiando.

Solamente, si logramos prestigiar a los profesionales de la educación, de manera especial en las etapas educativas más tempranas, lograremos un cambio social.

Se han hecho muchos avances, como la incorporación de la perspectiva de género en el Decreto 54/2014, de 10/07/2014, por el que se establece el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en el “Art. 5. Objetivos de la Educación Primaria. M) Desarrollar sus capacidades afectivas en todos los ámbitos de la personalidad y

153. Informe anual sobre las iniciativas adoptadas en Educación para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha 2016/17 realizado por el consejo escolar de CLM. <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/consejo-escolar/informes-igualdad>, fecha consulta: 11/12/2020.

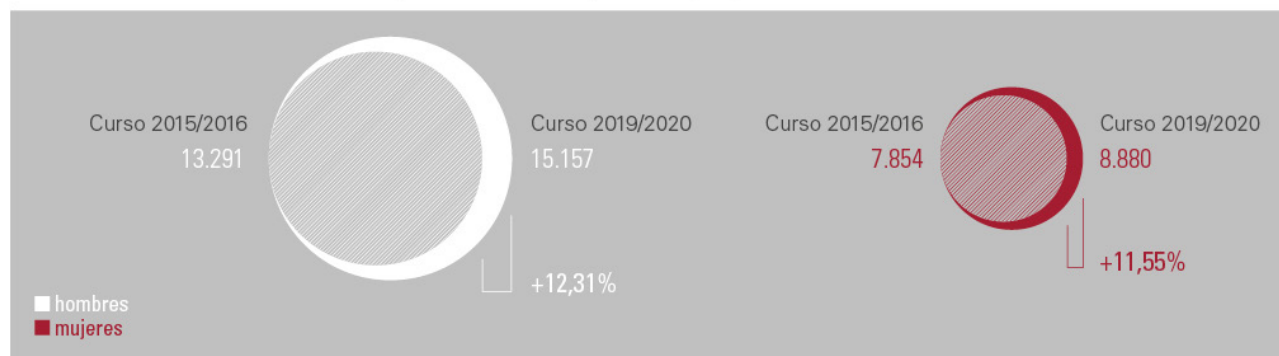
en sus relaciones con los demás, así como una actitud contraria a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los estereotipos sexistas”¹⁵⁴ o incluso en La Ley 3/2012, de 10 de mayo, de autoridad del profesorado, “que reconoce como autoridad institucional la figura del docente y lo convierte en el soporte primordial de una enseñanza-aprendizaje de calidad en Castilla-La Mancha, al mismo tiempo que pretende elevar su prestigio social y laboral en todo el sistema educativo y, más allá de estos límites, también ante el conjunto de la sociedad”,¹⁵⁵ pero sobre todo, el cambio debe venir desde el profesorado mismo, porque ¿cómo es posible que siendo las mujeres mayoría entre el profesorado de nuestra región se sigan perpetuando los roles sexistas y se repitan los mismos estereotipos que incluso afectan a las decisiones de futuro formativo del alumnado? Quizás esa es una de las cosas que tendremos que descubrir y valorar, la Escuela, la Enseñanza en general no es ajena a la sociedad en la que se desarrolla y es el momento de continuar y generalizar los programas de sensibilización de la necesaria igualdad entre las personas y entre los sexos tanto para el profesorado como para el alumnado, no solo para dejar de culpabilizar a las víctimas, sino para empoderar a todas las personas y establecer una relación de respeto absoluto entre hombres y mujeres¹⁵⁶ y alcanzar la igualdad real.

Alumnado en régimen especial y general

Al analizar los datos de los cursos escolares 2015/2016 y 2019/2020 sobre el Alumnado en Régimen Educativo Especial, nos encontramos que en el curso 2015/16 el número de alumnado matriculado con necesidades educativas específicas de apoyo educativo (con Discapacidad Auditiva, Motora, Intelectual, Visual, de Trastornos Generalizados del Desarrollo, con Trastornos graves de conducta..., Plurideficiencias, Altas Capacidades Intelectuales, con Integración Tardía en el Sistema Educativo Español y Nacionalidad Extranjera, con Integración Tardía en el Sistema Educativo Español y Nacionalidad Española, Retraso Madurativo, Trastornos del Desarrollo del Lenguaje y la Comunicación, Trastornos de Aprendizaje, Desconocimiento Grave de la lengua de Instrucción, Situación de Desventaja socio-educativa...)

Alumnado con necesidad específica de apoyo educativo

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



154. Decreto 54/2014, de 10/07/2014, Art. 5. <http://www.educa.jccm.es/es/normativa/decreto-54-2014-10-07-2014-establece-curriculo-educacion-pr>, fecha consulta: 10/12/2020.

155. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-10758-consolidado.pdf>, fecha consulta: 10/12/2020.

156. DÍAZ-AGUADO, MARÍA JOSÉ; MARTÍNEZ ARIAS, ROSARIO y MARTÍN SEOANE, GEMA.: *Prevención de la Violencia y lucha contra la exclusión desde la adolescencia*. 2004.

fue de 21.145, el 62,86% eran hombres y el 37,14% mujeres. Cinco años después el número de alumnado era de 24.037, el 63,06% eran hombres y el 36,94% eran mujeres¹⁵⁷.

Todos los centros de atención a alumnado con discapacidad son públicos y es absolutamente prioritario su continuidad y la continua inversión en estos centros para nuestro desarrollo como sociedad.

Al analizar el alumnado de Régimen General observamos que en lo que concierne a la Educación Infantil el análisis de los datos nos llevan a concluir varias cosas. Consideramos que la Administración no contempla la etapa de guardería de 0-2 años como esencial, o ya sería educación pública si no obligatoria, al menos subvencionada para todas las familias que lo precisasen, y no nos referimos exclusivamente a un baremo económico, saber que las guarderías las rigen personas cualificadas y que han optado a las plazas por una oposición y méritos académicos y con instalaciones públicas debería ser siempre garantía de calidad.

Nuestro análisis de cifras comienza en Educación Infantil de 3 a 5 años (que tampoco es obligatoria). En el curso escolar 2015/16 se matricularon 79.545 niños y niñas, de esas inscripciones el 76,61% se realizó en centros públicos, las de educación concertada representaron un 14,82% de la matrícula y las de la educación privada un 8,57%. Las cifras por sexo son irrelevantes, ya que en este caso tan solo muestran la población existente, siendo la escolarización de varones uno o dos puntos por encima del de mujeres, cifras que tiene que ver precisamente el número de mujeres y varones.¹⁵⁸

En el curso 2019/20 la cifra descendió hasta las 74.576 matrículas, se mantienen los porcentajes del 52% de niños frente al 48% de niñas, el 76,94% de las inscripciones fue en centros públicos, el 14,58% de las mismas en centros concertados y el 8,48% en colegios privados. Los porcentajes a lo largo de cinco años se mantiene muy similares.¹⁵⁹

En lo que respecta a Educación Primaria en nuestra región en el curso de 2015/16 la cifra global de alumnado es de 132.028; la educación en Centros Públicos representa un 80,93%, en Centros Concertados el 18,18% y en Centros Privados el 0,89%. Desde una perspectiva de género las cifras por sexo tan solo ponen de relieve la población en este sector de edad de seis a doce años en el que el 52% son niños y el 48% niñas.

En el curso 2019/20 en lo que respecta a Educación Primaria continúa el descenso de alumnado en nuestra región, la cifra global es de 130.389; la educación en Centros Públicos representa un 80,70%, en Centros Concertados el 18,13% y en Centros Privados el 1,17%. Desde una perspectiva de género, las cifras por sexo en este sector de edad de seis a doce años se mantienen exactamente igual que en 2015/16.

157. <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/estadistica-educativa>, fecha consulta: 10/12/2020.

158. <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/estadistica-educativa/estadistica-2015-2016>, fecha consulta: 05/12/2020.

159. <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/estadistica-educativa/avance-estadistica-2019-2020>, fecha consulta: 05/12/2020.

Alumnado por enseñanza, provincia y género. Curso 2015/2016

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



En 2015/16 cursaron Educación Especial 1.401 estudiantes, correspondiendo el 62% al sexo masculino y el 38% al femenino, acudiendo a centros son públicos el 64,74% y el 35,26% a centros concertados (no hay matrícula en centros privados).

En 2019/20 la matrícula en Educación Especial fue de 1.421 plazas, manteniéndose los porcentajes exactamente iguales que cinco años atrás, el 62% al sexo masculino y el 38% al femenino, acudiendo a centros son públicos el 64,53% del alumnado, el 34,27% a centros concertados y a centros privados el 1,20%.

En cuanto a la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), en el curso 2015/16, 86.168 adolescentes cursan estos estudios, asistiendo el 79,95% del alumnado a centros públicos, el 18,93% a centros concertados y el 1,12% a centros privados, lógicamente, las cifras por género son las mismas que en primaria, el 48% mujeres y 52% de hombres, recordemos que sigue siendo una educación obligatoria, uno de los mayores logros educativos, incluso si no se han obtenido todos los objetivos marcados. En el curso 2019/20, se matricularon en la ESO 89.219 adolescentes, el 79,97% del alumnado en centros públicos, el 18,25% en centros concertados y el 1,77% en centros privados, las cifras por género se acercan un punto con respecto a las de cinco años antes, ahora el 51% son hombres y el 49% mujeres.

Alumnado por enseñanza, provincia y género. Curso 2019/2020

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



En Bachillerato (incluidos estudios a distancia y nocturno) durante el curso 2015/2016 se matricularon 31.912 estudiantes el 47% eran hombres y el 53% mujeres; el 90, 94% estudió en centros públicos, el 2,34% en centros concertados y el 6,72% en centros privados.

La matrícula sigue descendiendo también en esta franja de estudios el curso 2019/2020 se matricularon 28.753 estudiantes, y aumenta la diferencia del porcentaje por sexo, las mujeres representan un 55% frente al 45% de hombres que cursan estos estudios; el 88,98% lo hizo en centros públicos, el 2,34% en centros concertados y el 8,67% en centros privados. El aumento de las mujeres que cursan estudios encaminados a una formación superior va aumentando paulatinamente, sin prisa, pero sin pausa.

En la Formación Profesional distinguimos varios estudios. Durante el curso 2015/16 se matricularon en los cursos de Oficial Preparatorio de Formación Profesional (OPFP) 103 estudiantes, el 54% de hombres y el 46% de mujeres; en los Ciclos de Formación Profesional Básica 4.094 estudiantes con un 71% hombres, y un 29% de mujeres; en los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) se inscribieron 16.779 estudiantes, el 55% fueron hombres y el 45% mujeres, de ese total el 85,15% del alumnado asistió a centros públicos, el 8% a centros concertados y el 6,85% a centros privados; los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) los cursaron 15.530 estudiantes, igualados en cuanto al sexo, el 92,86% del alumnado lo hizo en centros públicos, el 1,74% en centros concertados y el 5,40% en centros privados.

Si comparamos las cifras con las del curso 2019/20 se inscribieron en Oficial Preparatorio de Formación Profesional (OPFP) y EE 139 estudiantes, el 61% fueron hombres y el 39% mujeres; en los Ciclos de Formación Profesional Básica (CFPB) hubo 5.007 inscripciones, el 70% de hombres, y el 30% de mujeres; en los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) la matrícula aumentó considerablemente llegando a 19.112 inscripciones, de ellas el 59% de hombres y el 41% mujeres, el 73,10% del alumnado asistió a centros públicos, el 6,18% a centros concertados y el 8,75% a centros privados; en cuanto a los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) los cursaron 17.700 estudiantes, el 52% eran hombres y el 48% mujeres, el 89,33% del alumnado lo hizo en centros públicos, el 2,02% en centros concertados y el 8,66% en centros privados. Es curioso que cuando más demanda hay de estas enseñanzas de formación profesional disminuya el porcentaje de inscripciones en centros públicos (que nos las cifras globales que aumentan) y aumenten tres puntos porcentuales las inscripciones en centros privados.

La Educación de Personas Adultas la cursaron 31.239 estudiantes el 45% fueron hombres y el 55% mujeres todas en centros públicos. La matriculación en Educación de Personas Adultas del curso 2019/20 también disminuyó, ya que la cursaron 28.148 estudiantes, el 40% eran hombres y el 60% mujeres, toda la matrícula corresponde a centros públicos.

Algunas reflexiones finales en torno a los datos. El alumnado disminuyó considerablemente en estos últimos cinco años, en el Régimen General total (que abarca desde Educación Infantil hasta Bachillerato incluyendo la Formación Profesional y materias específicas como Arte y Música) el descenso ha sido del 0,96% o dicho de otro modo 3.532 estudiantes menos, cifra nada desdeñable para nuestra región, que nos hace pensar en la despoblación que nos está acechando.

Las mujeres porcentualmente son mayoría en Bachillerato hasta diez puntos más en el curso 2019/20 y en lo que respecta a la Formación Profesional se invierten los datos, siendo la mayoría hombres en Ciclos de Grado Medio dieciocho puntos porcentuales de diferencia y cuatro puntos porcentuales en Ciclos Superiores. Estos itinerarios, además de formar profesionales, permiten llegar a la Universidad (e incluso acceder a la inscripción de diferentes Másteres Universitarios de Titulación Propia de distintas especialidades) con un esquema formativo más práctico y menos exigente desde el punto de vista memorístico, lo que hace que cada vez más el alumnado escoja este itinerario le lleve o no a la Universidad.

Alumnado 2º Bachillerato por titularidad y género. Curso 2015/2016

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



Alumnado 2º Bachillerato por titularidad y género. Curso 2019/2020

Fuente: Estadística Educativa. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. JCCM



La Ley 4/2028, de 8 de octubre, para una sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha en el Capítulo I de Educación en su artículo 9. Actuaciones en el ámbito educativo: la obligatoriedad “de una asignatura con contenidos relativos a igualdad, educación afectivo-sexual, y prevención de la violencia de género a impartir tanto en Educación Primaria como en Educación Secundaria Obligatoria para transmitir los valores de igualdad, respeto y diversidad”, así como otras medidas en ese mismo sentido.¹⁶⁰ La autora francesa Vanessa Springora, con su libro *El consentimiento*¹⁶¹, revolucionó a toda la sociedad al poner en entredicho la falta de rigor existente a la hora de definir la edad del consentimiento sexual,

160. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17065>. Fecha consulta: 22/12/2020

161. SPRINGORA, VANESA, *El consentimiento*, 2020, Ed. Lumen. (Texto autobiográfico que cuestiona las relaciones que mantuvo con Gabriel Matzneff un famoso escritor cuando ella tenía 14 y él 50 años y como la sociedad respaldaba dichas relaciones).

es decir, “aquella en la cual se pueden mantener válidamente relaciones sexuales” si miramos nuestro entorno la edad de consentimiento es muy dispar en los distintos países, en España y, por ende, en nuestra comunidad autónoma, hasta 2015 momento en el que se modificó el Código Penal Español, esa edad estaba fijada en 13 años, a partir de ese momento se estableció en 16 años,¹⁶² pero lo verdaderamente relevante y cuestionable es la diferencia de edad entre las personas que mantienen relaciones, no es lo mismo las relaciones que puedan darse entre adolescentes que entre una persona adulta y una menor.

Una vez más la norma cambia la mirada y la percepción de lo que es éticamente correcto y lo que no. Precisamente Springora cuestiona la defensa de la pederastia que se hizo por un sector importante de intelectuales en toda Europa. Sería interesante introducir el conocimiento de las normas que nos rigen en esa asignatura, lógicamente invitando a la reflexión y el debate sobre lo que determinadas acciones pueden causar en las personas de nuestro entorno y la necesidad de conocer las leyes que nos rigen y que cambian el devenir de la historia. Evidentemente, un tema tan delicado sería tan solo posible impartirlo en el último curso de la ESO o en educación de personas adultas.

Si comparamos los datos de *Educación de Personas Adultas* (que no de *Educación de Adultos* como se empeñan en denominar a esta categoría en todas las tablas de la propia Consejería de Educación desoyendo sus propias directivas en cuanto al uso del lenguaje inclusivo y como sugiere el Propio Instituto de la Mujer de CLM en *La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Políticas Públicas de Igualdad*) en el curso 2019/20 hay 3.091 personas adultas menos estudiando, o, lo que es lo mismo, un 9,9% menos. Lo más destacable es que el 60% de este alumnado son mujeres, en cinco años pese al descenso de personas matriculadas, el porcentaje de mujeres que deciden retomar los estudios ha aumentado un 5%, las mujeres ya no se conforman con lo que les ha tocado vivir, sino que se esfuerzan por superar obstáculos y siguen intentando progresar siendo la formación y la educación lo que marca la diferencia a la hora de conseguir una mayor calidad de vida.

Algo destacable que, desde hace varias leyes educativas, ya ni se plantea, es lo que la ESO y la asistencia del alumnado rural a centros IES concentrados en grandes poblaciones ha supuesto para regiones con mucha población rural, ya que, de pronto, las familias que viven en zonas rurales, alejadas de las ciudades, han tenido que enviar a sus hijos e hijas con apenas doce años a estudiar lejos de ellas, ello ha supuesto un trauma, que en muchas ocasiones ha llevado al abandono del pueblo para estar toda la familia reunida o al abandono escolar.

Cuando desde despachos se plantean reformas educativas parece que nunca hay nadie que se ponga en la piel de las familias que viven en un entorno rural, si analizáramos la despoblación desde el primer año que se aplicó esta reforma educativa nos llevaríamos una gran sorpresa, el problema es que los votos rurales no valen lo mismo, y al profesorado le vino bien esa reforma, la comodidad para el profesorado rural en las nuevas condiciones es evidente, y ya no hay marcha atrás sin un coste político muy alto. A estas alturas nadie quiere medir los costes de las familias rurales, ni tan si quiera de las zonas rurales, pero el precio ha sido alto y sigue siéndolo. A las cifras de despoblación nos remitimos.

162. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>, fecha de consulta: 22/12/2020

EJE III VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

III.1 DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

III.2 AGRESIONES DELICTIVAS

III.1 DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

III.1.1 EL ACOSO LABORAL SEXUAL, POR GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Recién cumplidos diez años desde su aprobación en la Exposición de motivos, de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, Exposición de Motivos, VI se indica el carácter “preventivo” con que debe trabajarse sobre el acoso sexual o por razón de sexo en general. Se entiende además muy oportunamente que el acoso sexual y el acoso relacionado con el género, “en el trabajo, afectan a la salud laboral y por ello deberá tratarse como un riesgo profesional” (art. 45.2).

La definición del acoso sexual y por razón de sexo se efectúa de una forma lo suficientemente amplia para penalizar todo tipo de conductas (art. 53), para a continuación establecer los mecanismos prevencionistas en la Administración –y de una forma bastante adelantada a su tiempo, pues se ha usado una fórmula similar incluyendo a los sindicatos más representativos, en la normativa de emergencia de negociación de los ERTES por Covid-19–, contando con los sindicatos para elaborar “una declaración de principios sobre la prevención” (art. 54.2). De igual modo es una medida a rescatar y recordar que en las Administraciones públicas “en los tableros de anuncios del centro de trabajo se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones administrativas y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.”, medida a todas luces disuasoria y creo, muy efectiva, que en la práctica no se cumple, debiendo ser obligatoria en el ámbito laboral privado.

De igual manera, el art. 4.i) de la Ley 4/2018, se encarga de concretar el concepto en el espacio productivo como “() cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una mujer o, acoso por razón de sexo, que cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por comportamientos realizados en función del sexo con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad”, de nuevo una conceptualización sin condicionantes que permite interpretaciones en la práctica y judiciales variadas, lo que la hace muy valiosa. Como acto seguido nos encontramos también con un listado suficientemente completo y creo de los mejores de Europa en cuanto a las tipologías de violencias (art. 5), el acoso laboral por cualquiera de las circunstancias reconocidas en el art. 14 de la Constitución, puede ser una manifestación de acoso laboral por sexo.

Aunque solamente, nos detendremos en algunas particularidades, pues lo contrario exigiría un estudio específico solamente sobre las tipologías, mencionar que son: violencia física; psicológica, económica, sexual, ambiental, simbólica e institucional.

Como los riesgos de acoso en el teletrabajo ya han sido tratados en el epígrafe dedicado a esta modalidad laboral, podemos ocuparnos de determinadas formas sibilinas de acoso laboral por género, en las que sí la víctima fuera un varón, no las sufriría en el mismo porcentaje.¹⁶³ Nos referimos al acoso ambiental que, aunque también practicado por los hombres, sospe-

163. Un completo estudio de la materia en: ESPEJO MEGÍAS, PATRICIA, *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*, Wolters Kluwer, 2018.

chosamente los casos que se hacen públicos son ejecutados por mujeres, lo que hace especialmente abyecta esta conducta. Una manifestación del acoso ambiental es la conocida en psicología como “ley del hielo”, que implica el ninguneo a un compañero/a de trabajo, pues “El peor pecado hacia nuestros semejantes no es odiarlos, sino tratarlos con indiferencia; esto es la esencia de la humanidad” frase atribuida a William Shakespeare. Esta manifestación de violencia psicológica no verbal, no sólo agrede a la persona humillada por la indiferencia, sino que provoca un segundo efecto: aleccionar al entorno generando una violencia ambiental en el grupo o centro de trabajo inaceptable, tratándose de una forma especialmente preocupante de violencia, cuando precisamente la propicia una mujer contra otra. Obviamente provoca el aislamiento de la víctima y un sentimiento de minusvaloración, que si se ejerce durante años suele provocar patologías diversas.

Un segundo aspecto más común de lo pudiéramos sospechar, y que solamente se encuentra descrito en la normativa penal, y no estrictamente, sino como veremos un supuesto particular aplicable por analogía –es el acoso de género por poderes–. El agresor/a, situado en una posición jerárquica de superioridad sobre la víctima, no acosa directamente, pero ejerce el control sobre el grupo de trabajadores/as que la rodean, que la soslayan y encapsulan en un estado de soledad; es pacífico entre la doctrina que lo ha analizado, que el papel de los compañeros/as es crucial, de hecho, de sujetos neutros pueden pasar a un papel activo incurriendo en un ilícito laboral, y en su caso penal. Las horas de trabajo de las afortunadas empleadas a tiempo completo son muchas (una media de ocho horas diarias, cinco días a la semana) por lo que sufrir esta manifestación de hostigamiento, tantas horas y durante mucho tiempo puede ser devastador física y psicológicamente.

Esa exigencia de sumisión de la víctima y del resto de trabajadoras/es pretendido por la persona que la requiere, implica que, si se trata de una acosadora, en realidad ha asumido el estereotipo patriarcal de la jerarquía y el poder como arma para dañar. El acoso sexual es un delito penal regulado en el artículo 184 del Código Penal, que sí que incluye esta posibilidad al indicar que el sujeto activo puede pretender favores sexuales “para sí o para un tercero”, quedando en el segundo supuesto en la sombra.

Las personas que ejecutan esta o cualquier forma de acoso sexual, por razón de género u orientación sexual en el espacio socio productivo, en realidad y aunque manifiesten lo contrario, tienen como seña de identidad el ideario y *modus operandi* del patriarcado, como forma de organización social en este caso, pero también política, religiosa, familiar y económica fundamentada en la idea de liderazgo y autoritarismo del hombre.

La mejor academia internacional lo ha explicado por activa y por pasiva; adjuntamos unas reflexiones recogidas en un magnífico estudio de la OIT:

“92. La discriminación motivada en una diferencia, ya sea real o percibida, puede ser otro factor importante de violencia y acoso. Esto ocurre cuando los perpetradores clasifican a sus compañeros y compañeras de trabajo en grupos de integración y grupos de exclusión para identificar a las personas que, a su juicio, merecen ser objeto de violencia y acoso en el lugar de trabajo (Baxter y Wallace, 2009; Monks y Coyne, 2011; Omari y Paull, 2016; Public Broad-

casting System, 2003; Luo, 2016; Mistry y Latoo, 2009; Mason, 2002). (...)”¹⁶⁴

Como expresa Dolors Reguant i Fosas la mujer no existe, “el patriarcado ha surgido de una toma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible”.¹⁶⁵

En otro orden de cuestiones, toda la normativa insiste en el valor de la prevención del acoso en cualquier ámbito, y en nuestro caso en el laboral contamos con recursos de gran interés. El instrumento utilizado son los protocolos contra el acoso laboral, que promulgada la LOI plantearon algunas incógnitas. Sobre la obligatoriedad de los protocolos contra el acoso en el trabajo –con independencia del tamaño de la empresa– ya se defendió en su momento que así debía ser; de este modo se desarrolla correctamente el derecho laboral básico enunciado en el art. 4.1.e) ET que garantiza la protección frente a este tipo de acoso. También se teorizó sobre la cuestión del consentimiento de la víctima en situación de acoso laboral, y, de forma muy oportuna, el art. 7 LOI define el acoso laboral sexual eliminando el elemento del consentimiento de la víctima, puesto que no se hace mención alguna al comportamiento no deseado. En este sentido, se defendió que si una conducta resulta ofensiva cabe entenderse que automáticamente resulta indeseada.¹⁶⁶

Por otra parte, la especialidad que apareja el acoso sexual de sexo, género u orientación sexual es que la víctima pueda temer perder el empleo, su medio de sustento, si no cede a las pretensiones de la persona acosadora, por lo que su voluntad se va a encontrar viciada por el temor.

No nos es posible arriesgarnos a dar un porcentaje medio sobre acoso sexual o por razón de género; ya que oficialmente no existe y las cifras y porcentajes existentes, no gozan de los suficientes criterios de certidumbre; en la realidad es complicado pues muchas veces se oculta en una apariencia de normalidad o la propia víctima no lo reconoce por temor a ser estigmatizada por la plantilla que lo desconoce, o despedida, pero se habla en medios de comunicación de aproximadamente un 15% de las trabajadoras, cifra que nosotras multiplicaríamos si la extrapolamos a toda la vida laboral de una mujer. En cuanto a la herramienta de los Protocolos contra el acoso laboral por sexo, la labor de prevención, –que corresponde a la empresa y representación de la plantilla– es muy valiosa. Sensibilizar, informar y advertir de las consecuencias de esta actitud es básico y un motor de cambio social en positivo, pues reeduca en valores que normalmente no se han recibido en la infancia y adolescencia, siendo esperanzador que se interioricen para su uso habitual fuera del espacio socio productivo. El esquema de un buen mecanismo preventivo de las decenas existentes es por ejemplo el adoptado por el sindicato UGT, que establece tres fases:

164. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe 5 (1), 107.^a reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, p. 28 en: www.ilo.org/meetingdocument/wcms_637134, fecha consulta: 30/09/2020. En la p. 30 habla del “acoso por autoridad”.

165. REGUANT I FOSAS, DOLORS, *La mujer no existe: un simulacro cultural*, Maite Canal, Bilbao, 1996, p.20.

166. PÉREZ DEL RÍO, TERESA., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Bomarzo, Albacete, 2009, pp. 31-32.

“Prevención Primaria

Actuaciones de concienciación y sensibilización.

Formación e información frente a las conductas de acoso.

Evaluación de riesgos psicosociales en las que se tiene en cuenta los factores de riesgo psicosociales que influyen en el acoso moral.

Prevención secundaria

Implantación de medidas preventivas sobre los factores de riesgos psicosociales que influyen en el acoso laboral

Sistemas de consulta y asesoramiento

Identificación precoz de las situaciones de riesgo

Prevención terciaria (procedimientos de actuación formales e informales)

Principios inspiradores

Activación del protocolo

Regulación de la investigación y la actividad probatoria

Comisiones u órganos implicados en el procedimiento

Criterios de actuación y garantías del procedimiento

Medidas cautelares”.¹⁶⁷

Insistimos en la importancia de transmitir el respeto a los derechos fundamentales y valores éticos, en la educación recibida en el espacio familiar durante la niñez y adolescencia, y no nos resistimos a retomar esta cuestión abordada al comienzo de este estudio. Tal y como dicta la Resolución de 19/04/2018, de la dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al Protocolo de Prevención, Identificación y Actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. [2018/5252]. De igual forma que el Instituto de la Mujer debe impulsar la elaboración de protocolos para la prevención y protección del acoso sexual y por razón de sexo (art. 54.5, Ley 12/2010).

En cuanto a los niveles de educación regionales, el fomento de la igualdad y la erradicación de cualquier manifestación de la violencia será objeto de programas de investigación, estudios o tesis doctorales, divulgando e incluso premiando su aportación a la consecución de la erradicación de la violencia sexista (art. 31, Ley 12/2010).

A nivel Universitario, se inició en 2016 la elaboración con un protocolo contra el acoso¹⁶⁸ –que incluye el acoso sexual o por género–, no obstante, todo el personal de la UCLM se encuentra sujeto al Protocolo de Prevención, Identificación y Actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos de 2018, ya citado. Anualmente son decenas las actividades que se celebran en los seis campus en materia de igualdad, o de eliminación de la violencia. En

167. *Análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018, en: www.ugt.es/sites/default/files/guiaacosoweb, fecha consulta: 25/10/2020.

168. <https://www.uclm.es/-/media/Files/AO1-Asistencia-Direccion/AO1-090-Vicerrectorado-Estudiantes/ProtocoloAcoso.ashx?la=es>, fecha consulta: 22/11/20

este sentido y sin ánimo de exhaustividad existen tres títulos propios, Máster, en los que se aborda la violencia de género desde diferentes ópticas, con un reconocimiento de 60 créditos ECTS; la Fundación General de la Universidad o Aula de Igualdad y Género *Lola Martínez* también son ejemplos de la concienciación que el profesorado trata de transmitir en la materia. Cabe mencionar que, dentro del Vicerrectorado de Estudiantes y Responsabilidad Social,¹⁶⁹ existe una Comisión de Igualdad, por lo que desde este órgano educativo se atiende convenientemente el principio de igualdad, por cierto, en muchas ocasiones en colaboración con el Instituto de la Mujer regional.¹⁷⁰

El trabajo digno y por tanto libre de cualquier forma de violencia física, económica o social es el objetivo de nuestro gobierno regional, y para ello, la educación en edades tempranas, la prevención contra la violencia machista en todos los ámbitos de nuestra sociedad, y la visibilización de la participación política, sindical y productiva de la mujer urbana y rural de Castilla-La Mancha es imprescindible, pues actúa como advertencia a futuros acosadores y erosiona resistencias de parte de la población adolescente no respetuosa con los derechos feministas. En este sentido, se establece en la *Ley 4/2018*, de 8 de octubre, *para una sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha*, entre otras medidas, la obligatoriedad de una asignatura con contenidos relativos a igualdad, educación afectivo-sexual, y prevención de la violencia de género.

III.1.2 INTERSECCIONALIDAD Y DESEMPLEO EN CASTILLA-LA MANCHA. ESPECIAL REFERENCIA AL COLECTIVO TRANSEXUAL

Masculinidad, ostentación del poder y jerarquía son las señas de identidad de las sociedades heterosexuales patriarcales, en las que la diferencia se aprecia como una tara de modo que no se respeta. Cuando las diferencias confluyen al ser diversas, se habla de interseccionalidad, definida como “La situación que se origina cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a un grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI, se produce una discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica”, es como oficialmente define la RAE (..) a la discriminación múltiple.¹⁷¹

Esta pluridiscriminación se da cuando confluyen en el sujeto activo varios motivos de segregación, sea en forma acumulativa o interseccional, actuando de manera conjunta.¹⁷² Por ello se trata de un “nudo gordiano” en los que es difícil delimitar la existencia y el peso específi-

169. <https://www.uclm.es/misiones/laucm/consejodedireccion/vers>, fecha consulta: 24/09/2020.

170. Instituto, que también tiene una actividad de visibilizar la violencia de género ingente; ejemplo de ello las últimas acciones (publicaciones, jornadas...). <https://institutomujer.castillalamancha.es/violencia-de-genero/programas/programa-contigo-prevencion-e-intervencion-integral-en-materia-de>, fecha consulta: 27/09/2020.

171. www.dej.rae.es, definición de discriminación múltiple recogida en la Real Academia Española, apartado *Diccionario del Español Jurídico*, fecha consulta: 28/08/2020.

172. JIMÉNEZ RODRÍGO, MARIA LUISA, “El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea”, p. 205, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/606/801, p. 205, fecha consulta: 10/10/20.

co de lo diferente, motivos que dieron lugar a la discriminación de una persona (ya sea por género, etnia, edad, religión, discapacidad, orientación sexual, situación económica, etc.).¹⁷³ Por ejemplo, en el supuesto de las mujeres gitanas se multiplican los factores que, por sí mismos, ya son un componente de vulnerabilidad, y por ende de discriminación. Unidos todos ellos, lo que se genera es una clara situación de desventaja, que entre otras cosas dificulta el acceso al empleo. Este supuesto es paradigmático pues las resistencias al cumplimiento de sus derechos y, en suma, al principio de igualdad pueden proceder tanto de su propio colectivo étnico, como del resto de la sociedad.

A continuación, extractamos algunas de las conclusiones de la Reunión de expertos OIT, que abordó el papel de la interseccionalidad de la siguiente manera:¹⁷⁴ Para intentar atender la discriminación múltiple en el empleo es necesario utilizar un enfoque poliédrico como mecanismo de detección de la confluencia de las bases de la desigualdad, y analizar con detenimiento las situaciones de los grupos con más vulnerabilidades que presentan, sobre todo, exclusión y precariedad laboral.

Esta atención debe ser extrema, pues nos obliga a realizar un juicio de razonabilidad sobre la norma social en cuestión,¹⁷⁵ origen del conflicto, enlazada como definición convencional del empleo. La integración a un determinado sector, dominado habitualmente por hombres por parte de las mujeres, pueden variar las relaciones de poder hasta ese momento establecidas, (Ness, 2012) y algunos hombres pueden presentar comportamientos de acoso sexual como reacción, en un intento de reafirmar su predominio. (McLaughlin y otros, 2012). La implantación de las funciones de género, normalmente van en menoscabo de los hombres con estilos de vida no usuales en cuanto al género, ya que “la cultura –heterosexual– dominante hace pagar un enorme precio a quienes son considerados inferiores al paradigma de masculinidad” (Kimmel, 2004).

Trabajadoras embarazadas, así como las mujeres y los hombres que regresan de una licencia de maternidad o paternidad o de una licencia parental, pueden sufrir acoso por parte de sus compañeros de trabajo, sus subalternos o sus superiores (OIT, 2016). La presentación de solicitudes para obtener pausas de lactancia materna u otras facilidades para acomodar las responsabilidades familiares también pueden dar lugar a reacciones humillantes, abuso emocional e incluso la reubicación del puesto de trabajo y otras medidas de presión orientadas a aislar a los trabajadores y forzarlos a dimitir (Giunti, 2015; Addati y otros, 2014; Masselot y otros, 2012).

173. DE LAMA AYMÀ, ALEJANDRA, “Discriminación múltiple”, revisada en: https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/ANU-C-2013-10027100320 (pp.271-279).

174. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Informe 5 (1), 107ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, p. 28 en: www.ilo.org/meetingdocument/wcms_637134 consultado 30/09/2020, nº 94. OIT, 2016, anexo I, párrafo 89. p. 35.

175. JIMÉNEZ RODRÍGO, MARIA LUISA, “El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea”, p. 205, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/606/801, p. 205, fecha consulta: 10/10/20.

Finalmente queremos detenernos en un caso concreto, que provoca normalmente un estado de sufrimiento e inadaptación entre niños/as y adolescentes. Lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) dan cuenta de una incidencia considerablemente mayor de la violencia en el lugar de trabajo, en comparación con los trabajadores que no son LGBTI. La Reunión de expertos OIT¹⁷⁶ pone como ejemplo una encuesta realizada en el Reino Unido que mostró que mientras que solamente el 6,4 por ciento de los heterosexuales indicaron que habían sido intimidados en el trabajo, el 13,7 por ciento de los hombres gays, el 16,9 por ciento de las lesbianas y el 19,2 por ciento de los bisexuales eran objeto de intimidación (Hoel y otros, 2014).¹⁷⁰ Para hacernos una idea, los datos de Argentina, Costa Rica, Francia, Hungría, India, Indonesia, Montenegro, Sudáfrica y Tailandia indican que las personas LGBT experimentan frecuentemente discriminación y acoso en la educación, el acceso al empleo y durante todo el ciclo del empleo (OIT, 2015c).¹⁷⁷

Este cambio de sexo, cuando además es de varón a mujer, provoca un doble rechazo: por pertenecer a un grupo sexualmente minoritario, y además unirse al colectivo femenino, ya de por sí violentado en su derecho a la igualdad de tratamiento.

Laboralmente, se trata, sin ninguna duda, del colectivo con más problemas para acceder a un empleo, y, sin embargo, nunca en más de 30 años de programas nacionales de bonificaciones para parados/as, ha sido un colectivo incluido en estos programas de fomento del empleo anuales de carácter nacional; sí en cambio han sido objeto de programas de contratación fomentada por la JCCM, al poder ser considerados colectivos minoritarios con problemas de empleabilidad.

En segundo lugar: normalmente ni llegan a conseguir un empleo, pues en la entrevista de trabajo o selección para el mismo son descartadas/os directamente, alegándose como puede suponerse razones profesionales, u objetivas (sencillamente, explicando que no es el perfil de trabajador/a buscado), es decir, el ánimo discriminador queda en el fuero interno del sujeto que discrimina y por ello es muy difícil de probar ante un tribunal. Es una prueba “diabólica” pues queda en la mente del seleccionador/a su ánimo discriminador, que de no manifestarse externa y materialmente genera una total indefensión en la desempleada o transexual o bisexual. La jurisprudencia tanto del TJUE, como de los tribunales laborales españoles es abundante, y no queremos apabullar al lector/a con más contenidos jurídicos, pero sólo una apostilla más. La realidad es aún más adversa para grupos interseccionales de transexuales mujeres que además son inmigrantes. Un reciente estudio de Médicos del Mundo informa que más de un 80% de ellas no tienen acceso ni tan siquiera a la fase de la entrevista de trabajo,¹⁷⁸ trato tan degradante que se evitaría con la contratación con curriculum ciegos (sin edad, estado civil, género, ni nombre y apellidos). En los mismos sólo se deben hacer constar aspectos de cualificación y experiencia profesional previa y la mera existencia de esta modalidad de selección de personal, evidencia los recelos y arbitrariedades cometidas desde el mismo momento de acceso al empleo, que se les niega abocando al colectivo a la marginalidad.

176. *Ibidem*, p. 11.

177. *Ibidem*, p. 29.

178. Informe en línea: <https://www.medicosdelmundo.org/actualidad-y-publicaciones/noticias/los-prejuicios-excluyen-las-mujeres-trans-del-mundo-laboral>, fecha consulta: el 16/11/2020, lanzando la campaña “#QueNoTe BrillenTusPrejuicios”.

En lo que concierne a la actividad del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha para eliminar esta forma de discriminación especialmente violenta al dirigirse contra una minoría puede calificarse de ingente. En su web, dispone de un Punto de Información LGTBI y sirvan como ejemplo las diferentes actividades que se han venido celebrando:

- II Jornadas sobre las identidades TRANS durante la Infancia y la juventud.
- Curso de formación dirigido al personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sobre el *Protocolo de actuación dirigido a menores sobre identidad y expresión de género*. EAR en el mes de septiembre de 2019.
- El Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer de CLM incorpora por primera vez a una activista LGTBI, María José Hernández.
- Creación de una sección LGTBI en el Centro de Documentación y Biblioteca Luisa Sigea.
- Campaña Visibilidad Lésbica 2016 #FloreceLibre #CLM.
- Aprobación de la garantía de acceso a técnicas de reproducción asistida a todas las mujeres.
- Organización de las primeras jornadas sobre las identidades trans durante la infancia y la juventud.
- Presentación del primer protocolo integral de actuación dirigido a menores sobre identidad y expresión de género en CLM.
- Resolución de 25/01/2017, del Instituto de la Mujer de CLM, por la que se acuerda dar publicidad al protocolo de actuaciones dirigido a menores sobre identidad y expresión de género.
- El Gobierno de Castilla-La Mancha pone en marcha una Unidad Multidisciplinar de Atención a personas trans en el Hospital de Cuenca.
- El Gobierno regional convoca, por primera vez, una línea de ayudas que financiará proyectos que promuevan los derechos del colectivo LGTBI.
- El Instituto de la Mujer es galardonado con los “Premios Panal Wado-CLM”
- Celebración del Día contra la Homofobia y Transfobia en la Cortes Regionales de CLM.
- Artículo: “Personas Trans y sus familias en Castilla-La Mancha”.
- Estudio Académico: “Necesidades del Colectivo Trans y sus familias en Castilla-La Mancha”¹⁷⁹.

Finalmente, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha ha elaborado tres herramientas de prevención y erradicación de la transfobia, disponibles vía web:

- Protocolo de actuación dirigido a menores sobre identidad y expresión de género.
- Personas Trans y sus familias en Castilla-La Mancha.
- Necesidades del colectivo Trans y sus familias en Castilla-La Mancha¹⁷³.

¹⁷⁹. Todo en: <https://institutomujer.castillalamancha.es/lgtbi>, fecha consulta: 03/10/2020.

III.2 AGRESIONES DELICTIVAS

III.2.1 MARCO NORMATIVO

En el Primer Encuentro de Violencia Doméstica y de Género del Consejo del Poder Judicial celebrado en el año 2003,¹⁸⁰ Inmaculada Montalbán Huertas, magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía señaló que “la Violencia Doméstica y de Género es un problema de violación de Derechos Humanos que obstaculiza el desarrollo y la paz de los pueblos. Los derechos constitucionales vulnerados por este fenómeno criminal son el derecho a la vida, libertad y seguridad personal, integridad mental y psicológica de las personas; el derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos inhumanos o degradantes; el derecho a la igualdad en el seno de la familia y el derecho a la protección de la dignidad personal.

La Violencia de género en el ámbito doméstico, es un problema actual y estructural de la sociedad española y de todos los países. Responde a normas y valores socioculturales transmitidos a través de miles de años de historia, y que socializan a las mujeres –de manera consciente o inconsciente– en unas categorías o estereotipos determinados y en una imagen de género femenino como inferior al masculino. Estamos en presencia de un problema público que afecta a la dignidad de las personas, base de la paz social, y por ello reclama el interés y actuación de la sociedad en general, de los poderes públicos y del Poder Judicial en particular”.

Se plantearon en esas jornadas una serie de medidas y un análisis exhaustivo de la situación, concluyendo algo muy interesante, decía que “las leyes han de contar con la voluntad de los profesionales de mejorar el rendimiento y la eficacia de las mismas en la solución de los conflictos sociales”, y entre varias de las vías que planteaba para alcanzar dicho objetivo señalamos las siguientes: “Mediante la interpretación y aplicación de las normas según la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas” (art. 3 del Código Civil)¹⁸¹ con la necesaria comprensión de las características específicas del fenómeno criminal y con un enfoque de perspectiva de género que ponga el acento en el origen estructural del problema y en las relaciones jerárquicas, no igualitarias, que lo mantienen. Y entre otras añadió: “La guía del art. 9.2 CE ha de estar presente en la actuación institucional. Esta norma constitucional obliga a todos los poderes públicos, y entre ellos al Poder Judicial, a promover y garantizar la realización de los derechos fundamentales comprometidos con la violencia de género en el ámbito doméstico, como es el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho al respeto de la dignidad humana de todas las personas”. En este momento, esas apreciaciones siguen igual de vigentes e igual de necesarias. Sobre la Ley Integral de la Violencia de Género encontramos varias publicaciones posteriores a este primer encuentro, la primera de M^a Dolors Comas.¹⁸²

180. “Encuentros Violencia Doméstica y de Género”, Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Madrid, 2004.

181. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1889/BOE-A-1889-4763-consolidado.pdf>, fecha consulta: 09.09.2020.

182. COMAS D’ ARGEMIR CENDRA, M^a DOLORS, “La ley integral contra la violencia de género. Nuevas vías de solución”, en *La reforma penal en torno a la violencia de género*, BOLDOVA PASAMAR, M. A. y RUEDA MARTÍN, M. A. (coords.), Atelier, Barcelona, 2009.

En el año 2016 una agresión sexual a una joven provocó que miles de personas, en su mayoría mujeres, saliéramos a la calle a apoyarla, nos referimos al llamado caso de *La Manada*, y hablamos de agresión sexual pese a que la sentencia en firme –confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN)¹⁸³– condena a los cinco acusados a nueve años de prisión, por un delito continuado de abuso sexual con prevalimiento. Dos de los cinco jueces del TSJN realizaron un voto particular argumentando el porqué discrepaban de la sentencia y consideraban que se había producido una agresión sexual y no abuso sexual como reconoce la misma, (María Acale realiza un estudio completo de los diferentes tipos delictivos en España).¹⁸⁴ Pero lo peor había sucedido unos meses antes, cuando la Sección Segunda de la Audiencia de Navarra emitió su veredicto y uno de los jueces se permitió, al realizar su voto particular en la sentencia, describir la relación sexual de cinco hombres frente a una muchacha de 18 años, casi todos diez años mayores que ella, y en un lugar del que no podía escapar, afirmar que se percibía en la grabación realizada por uno de ellos “desinhibición total en un ambiente de jolgorio” y por ello solicitó la absolución de todos ellos.

Si ya era humillante todo lo que había sucedido, este voto particular no fue en “la vía de garantizar el derecho al respeto de la dignidad humana”, como apuntaba la magistrada Montalbán catorce años antes. Lo que confirma que el camino es arduo y queda mucho por hacer.

Lo único positivo de todo ello es que se cuestionó la figura jurídica que diferencia el abuso sexual de la agresión sexual, comprometiéndose los órganos políticos correspondientes a su revisión, esperemos, como bien apunta Carolina Villacampa¹⁸⁵, que no quede en agua de borrajas, y que se llegue a un pacto de estado, por ella, por todas, por todos, porque la violencia de género no es solamente cosa de mujeres.

Vamos a seguir por orden cronológico la legislación aprobada en materia de género y que nos afecta tanto el ámbito autonómico como en el nacional.

La Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas de Castilla-La Mancha,¹⁸⁶ situó a nuestra Comunidad a la cabeza de la lucha contra la violencia de género y fue la primera de otras leyes autonómicas que seguirían a la nuestra. Esta ley se centra sobre todo en la violencia de género en el ámbito de las relaciones de pareja y en garantizar asistencia a las damnificadas con la creación de ayudas y recursos impulsando una red de atención integral de ayuda a las víctimas de género. A su vez conllevó el desarrollo del Decreto 38/2002,¹⁸⁷ de 12 de marzo de las Consejerías de Bienestar Social e Industria y Trabajo que permitió llevar a cabo medidas relacionadas con formación

183. <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Superior-confirma-la-condena-de-9-anos-de-prision-por-abuso-sexual-para-los-cinco-acusados-de-la-violacion-de-los-Sanfermines-de-2016>, fecha consulta: 14/11/2020.

184. ACALE SÁNCHEZ, MARÍA, *La discriminación hacia la mujer por razón de género en el Código Penal*, Reus, Madrid, 2006.

185. VILLACAMPA ESTIARTE, CAROLINA, “Pacto de estado en materia de violencia de género: ¿Más de lo mismo?”, *RECPC*, nº 20 (2018), pp. 1- 38.

186. https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/cm-d38-2002.html, fecha consulta: 09/09/2020.

187. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2002-14087, fecha consulta: 10/09/2020.

y la sensibilización de profesionales y la firma de acuerdos y protocolos afrontar la violencia de género en el ámbito laboral.

Un año después se aprobó la **Ley 11/2002,¹⁸⁸ de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha,¹⁸⁹** un hito histórico que logrará que las mujeres comiencen a formar parte de la élite política, hasta entonces casi vetada a mujeres.

La Ley 5/2001 fue precursora de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género¹⁹⁰** con un enfoque integral específico para la violencia machista ejercida en el ámbito de la pareja, acuñando el término Violencia de Género de manera explícita. Desde aquel 2001 el panorama del ordenamiento jurídico internacional, europeo y estatal ha dado un vuelco para garantizar una sociedad libre de violencia de género.

En España, tres años después se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁹¹**, que define el acoso por razón de sexo y el acoso sexual y plantea medidas de protección frente conductas claramente discriminatorias.

Así que nueve años después y reconociendo que la Ley 5/2001 había sido un instrumento muy útil todos esos años, se decide ir un poco más allá y se aprueba la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Hombres y Mujeres de Castilla-La Mancha¹⁹²** que pretende subsanar algunas lagunas y adecuarse a las reformas legislativas en el marco internacional, europeo y estatal.

El Consejo de Europa firma en Estambul el 11 de mayo de 2011 el **Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** y entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014.

Así mismo, el **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social¹⁹³** obliga a todas las Administraciones Públicas a adoptar las medidas necesarias para proteger a las mujeres con discapacidad de la violencia de género.

Se aprueba por Ley 4/2015, de 27 de abril, el **Estatuto de la víctima del delito**, que reconoce a todas las víctimas del delito, también a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos menores, el derecho de acceso a los servicios de asistencia y apoyo a las víctimas.

188. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2002-14087, fecha consulta: 10/09/2020.

189. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1987/BOE-A-1987-2164-consolidado.pdf>, consultada: 12/09/2020.

190. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>, fecha consulta: 12/09/2020.

191. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>, fecha consulta: 12/09/2020.

192. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-2708>, fecha consulta: 10/09/2020.

193. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>, fecha consulta: 10/09/2020.

En 2015 se aprobó la **Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia**¹⁹⁴, que dio lugar a medidas de protección y asistencia social integral y establece la necesidad de que los/las menores tengan un entorno familiar adecuado y libre de violencia.

En 2018 se publica el **Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género**¹⁹⁵, en el que se afirma que son las Comunidades Autónomas quienes asumen las competencias de la asistencia social tanto de las mujeres víctimas de violencia de género y como de sus descendientes.

También en 2018 se aprueba y redacta una nueva **Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una sociedad libre de violencia de género en Castilla-La Mancha**¹⁹⁶ que elabora una ley que trasciende lo normativo y trata de crear cambios profundos a través de la prevención, la sensibilización, la educación, la formación del personal docente y socio educativo, sin olvidar los recursos para las víctimas de violencia de género, así como la implicación institucional y económica que permita revertir la situación de quienes sufren esa violencia y provocar un cambio social de repulsa a la misma. Y aunque aún es pronto para valorar su repercusión, analizaremos los datos y veremos los cambios o no suscitados por la aplicación de dicha ley. El Instituto de la mujer de Castilla-La Mancha ha hecho una gran labor tanto de información como de difusión de esta nueva ley.¹⁹⁷

194. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-8222, fecha consulta: 10/09/2020.

195. <https://accesibleinstitutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/ley.pdf>, fecha consulta: 15/11/2020.

196. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17065>, fecha consulta: 10/09/2020.

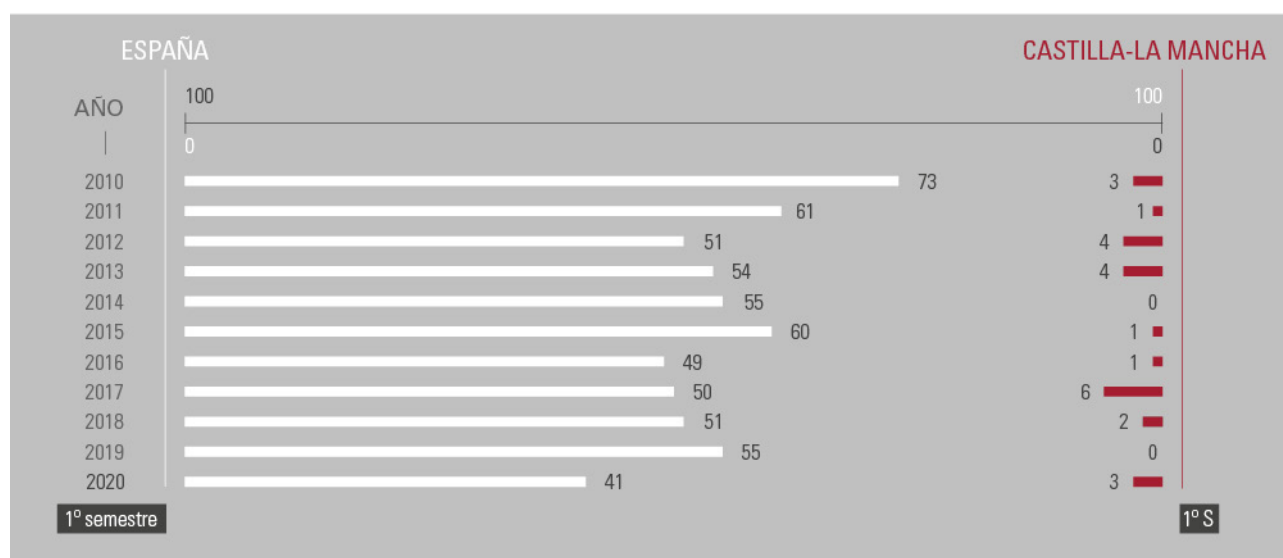
197. <https://accesibleinstitutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/ley.pdf>, fecha consulta: 15/11/2020.

III.2.2 DIEZ AÑOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN DATOS

Como ya hemos dicho, las cifras son tozudas, en el año 2010 setenta y tres mujeres murieron a mano de sus parejas en España, tres de ellas eran castellanomanchegas, fue el año más letal en toda España, pero en Castilla-La Mancha la cifra más escalofriante es la de 2017 porque seis mujeres castellanomanchegas murieron víctimas de la violencia de género.¹⁹⁸

Víctimas mortales por violencia de género. España/Castilla-La Mancha 2010/2020

Fuente: violenciagenero.igualdad.gob.es



“En definitiva, y a modo de conclusión, la agravante genérica por razón de género, a mi juicio, debe ser bien recibida porque permite valorar la realización de hechos machistas en el ámbito de la pareja en todos aquellos supuestos no previstos expresamente por el legislador mediante circunstancias específicas de género, como son los atentados a la vida, a la libertad sexual y a la integridad física y psíquica de mayor entidad”.¹⁹⁹ A lo largo de 2020, han muerto cuatro mujeres en nuestra región, superando la cifra de hace diez años; y cuarenta y tres mujeres han muerto en toda España, algo no estamos haciendo bien, pese a que aun siendo una región pionera en cuanto a normativa, –ya han pasado diecinueve años desde la promulgación de la La Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas de Castilla-La Mancha precursora de la primera ley estatal contra la violencia de género–, no logramos detener estos asesinatos.

Y, sobre todo, no logramos generar la repulsa absoluta contra este tipo de violencia. Incluso se observa una preocupante marcha atrás en cuestiones que creíamos superadas, y un incremento de actitudes machistas, hallando en la prensa y en el discurso de determinados parti-

198. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/Vmortales_13_11_2020.pdf Actualizado 13 noviembre 2020, fecha consulta: 15/11/2020

199. MARÍN ESPINOSA CEBALLOS, ELENA, “La agravante genérica de discriminación por razones de género (art. 22.4 CP)”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, n.º. 20-27 (2018), p. 19.

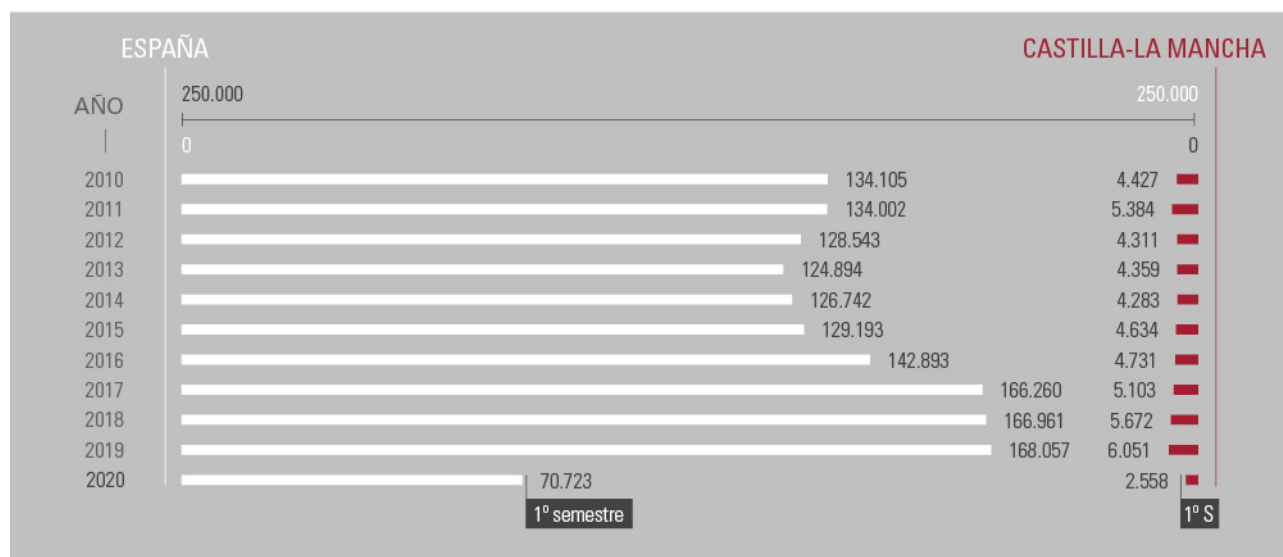
dos reaccionarios un argumentario que trata de minimizar el problema, insinuando que las mujeres realizan acusaciones falsas cuando los datos son claros, solo el 0,1% de las denuncias son falsas, y creando confusión al igualar conceptos como feminista y feminazi (este último un término totalmente fuera de lugar y perverso), pero las mentiras a fuerza de repetirse se transforman en realidades, que no verdades, pero ponen en peligro todos los avances conseguidos en materia de género. Lo que no son falsas son las muertes. Ser implacables con la apología de este tipo de discursos que atentan contra los derechos humanos y contra las mujeres, sobre todo, en redes sociales, debería ser una prioridad absoluta, confundir *la libertad de expresión* con *el terrorismo dialéctico* es el mayor despropósito de nuestro tiempo.

Las víctimas mortales son la punta del iceberg, prosigamos analizando las cifras²⁰⁰.

Pese a que la población en España y en Castilla-La Mancha disminuye, las denuncias por violencia de género crecen porcentualmente.

Denuncias por violencia de género. España/Castilla-La Mancha 2010/2020

Fuente: violenciagenero.igualdad.gob.es



Hay varias explicaciones, la educación en igualdad sería una de ellas, junto a las campañas de concienciación que han dejado de normalizar las agresiones a las mujeres como algo que se resuelve dentro de la pareja y que forman parte solamente de la intimidad de una casa, ello sumado a la toma de conciencia de que nadie tiene derecho a denigrar, insultar o pegar a su pareja, junto a acciones, ya no solamente institucionales; sino también de artistas que de manera espontánea se han ido sumando a la causa, como por ejemplo la reacción que tuvo Alejandro Sanz en plena actuación cuando dejó de cantar al ver que un hombre agredía a su pareja, lo reprendió en público y lo obligó a abandonar el concierto, convirtiéndose aquellas

200. <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-In-formes/Violencia-sobre-la-Mujer/>, fecha consulta: 09/11/2020.

imágenes en un vídeo viral que inundó las redes y que llegó a los informativos de todo el mundo; o artistas como Rozalén, albaceteña, que con su canción *La puerta violeta* ha logrado no solo el éxito musical sino concienciar a mucha gente. Las medidas recogidas explícitamente en la ley autonómica 4/2018, que controlan el uso del lenguaje para que sea inclusivo en toda manifestación institucional y, sobre todo, abogan por un control de la publicidad para que deje de ser sexista y deje de utilizar a la mujer como objeto, en lugar de cómo sujeto también han ayudado.

Todas esas pequeñas acciones y las que nos quedan por implementar, han provocado que las mujeres pierdan el miedo a denunciar, pero aún queda un largo camino por recorrer, tempranamente analizado en este sentido por Patricia Laurenzo Copello,²⁰¹ porque no olvidemos que desgraciadamente las agresiones continúan. La preocupación, por tanto, no debe residir en tener como objetivo la disminución de las denuncias, sino de las actitudes machistas.

201. LAURENZO COPELLO, PATRICIA, “La discriminación por razón de sexo en la legislación penal”, en: *Jueces para la Democracia, Información y Debate*, (1999), pp. 16-18 y 22-23.

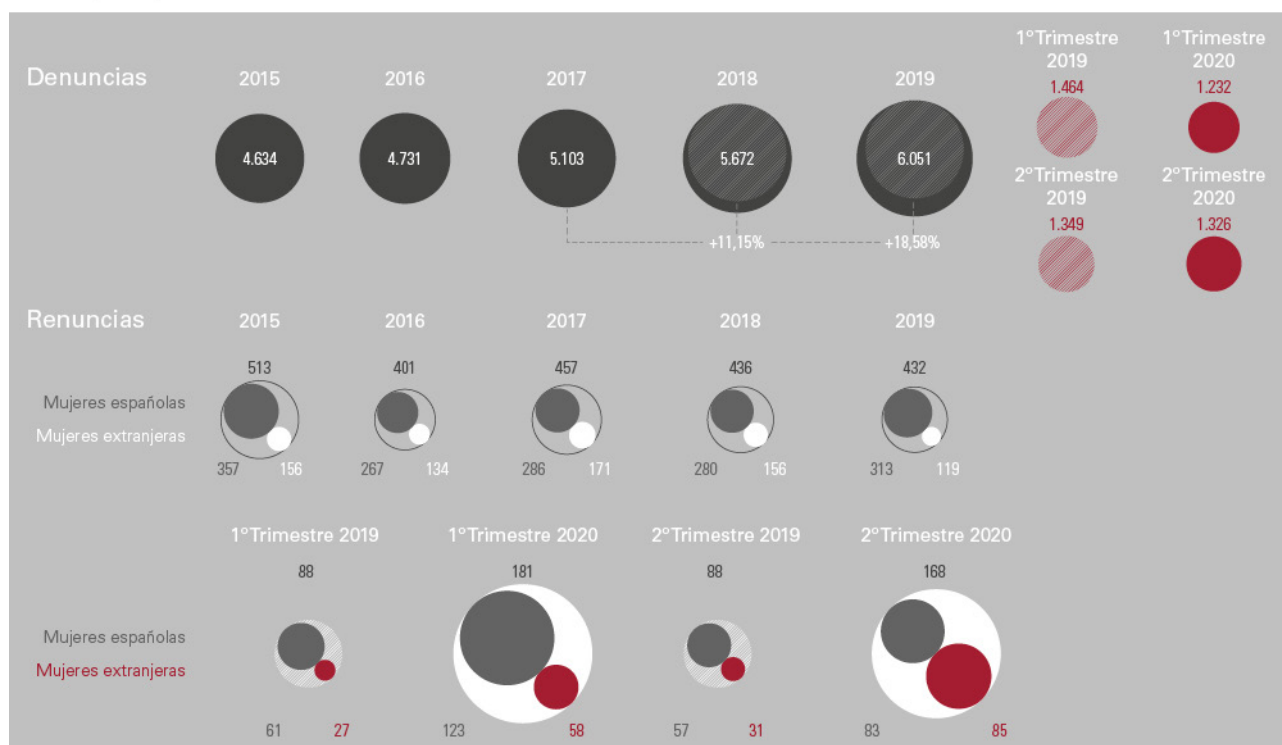
III.2.3 ESTUDIO DE LAS DENUNCIAS Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA-LA MANCHA. COMPARATIVA CON EL ESTADO ESPAÑOL. LA LEY 4/2018, DE 8 DE OCTUBRE, PARA UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA-LA MANCHA COMO PUNTO DE INFLEXIÓN

Con los datos sobre la mesa, observamos como en España las cifras de denuncias y de víctimas aumentan año tras año. En 2018 hubo un 2,35% más de denuncias que en 2017 y en 2019 un 3,02% con respecto al mismo 2017, el análisis del primer semestre de 2020 lo vamos a estudiar asociándolo con lo ocurrido en esos meses de confinamiento por la Covid-19.

El alto porcentaje de condenas nos lleva a conjeturar que el sistema está funcionando, y además hay que destacar que año tras año ese porcentaje ha aumentado, también resulta cuanto menos curioso conocer que el porcentaje de condenas entre personas de origen español y de origen extranjero alcanza e incluso supera los seis puntos de diferencia, pero sigamos con un análisis pormenorizado de lo que sucede en Castilla-La Mancha y en cada una de sus provincias en las siguientes gráficas.

Denuncias por violencia de género. Castilla-La Mancha (2015/2020)

Fuente: poderjudicial.es



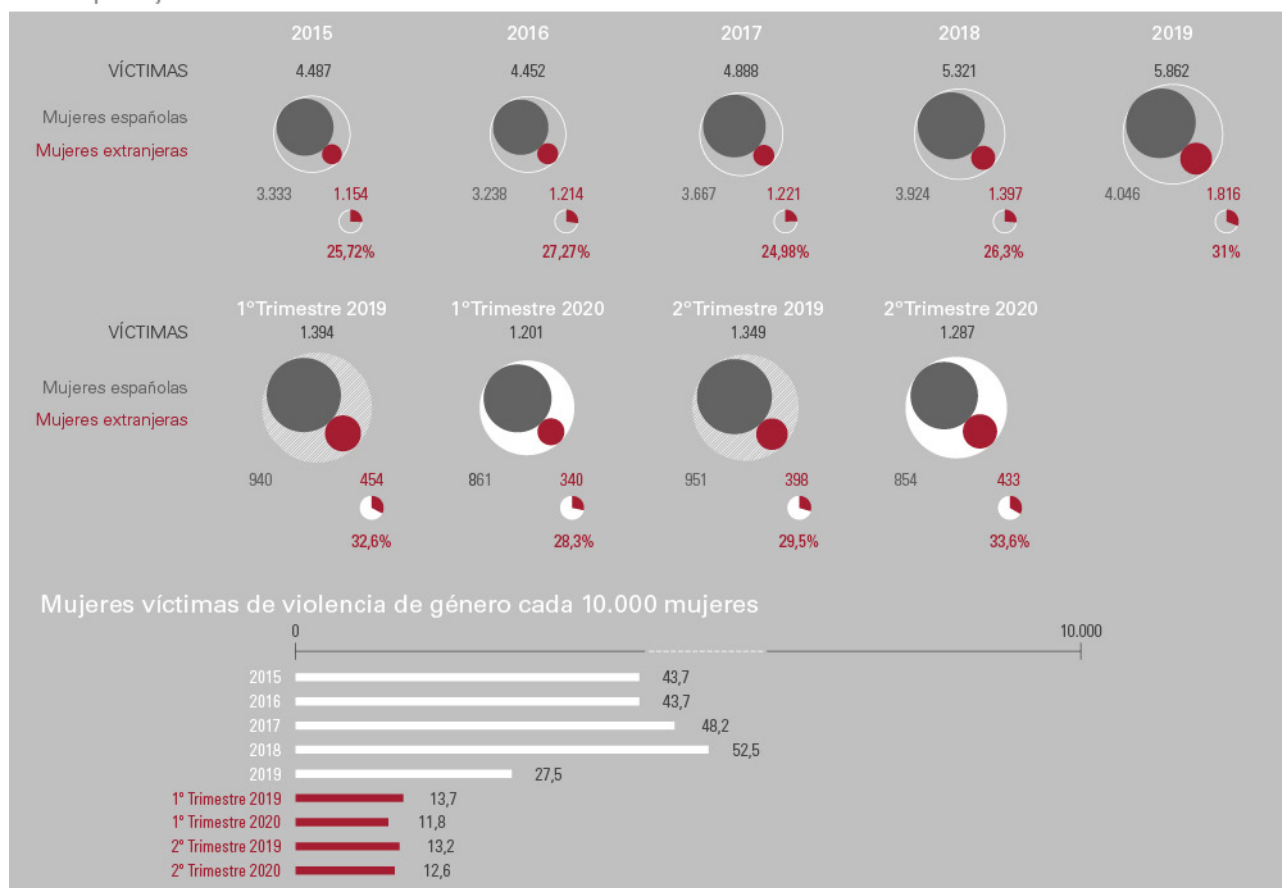
Tras la puesta en marcha de la ley autonómica 4/2018 de 8 de octubre, observamos como han seguido aumentando las denuncias y el número de mujeres víctimas de violencia de género, pero no debiéramos realizar una lectura pesimista de los datos ni considerarlo un empeoramiento de la situación de la mujer en Castilla-La Mancha, muy al contrario, para erradicar esta lacra, la mejor herramienta es la denuncia, si aumentan las denuncias, quiere decir que las mujeres se atreven a enfrentarse a sus verdugos.

En la citada ley autonómica se plantean medidas muy concretas: el Capítulo II del título I dedicado a la *Sensibilización* con artículos que plantean líneas de actuación específicas: el Art. 12 *Campañas de sensibilización*; en el Art. 13 *Campañas de información*; Art. 14 *Movimiento asociativo y organizaciones de mujeres*; en el Art. 15 *Medidas en el ámbito de los medios de comunicación*; Art. 16 *Medidas en el ámbito de la publicidad*; Art. 17 *Apoyo a las manifestaciones culturales y artísticas*; Art. 18 *Creación de un órgano de vigilancia*.

Por otro lado, dedica el Título III a la *Protección y atención a víctimas de violencia de género* dedicando el Capítulo I a la *Recuperación de mujeres víctimas y sus hijas e hijos menores* con artículos como: el Art. 20 *Atención integral*; Art. 21 *Derecho a la información sobre la intervención*; Art. 22 *Derecho a la asistencia jurídica procesal*; Art. 23 *Red de recursos para víctimas de violencia de género en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha*.

Víctimas por violencia de género. Castilla-La Mancha (2015/2020)

Fuente: poderjudicial.es



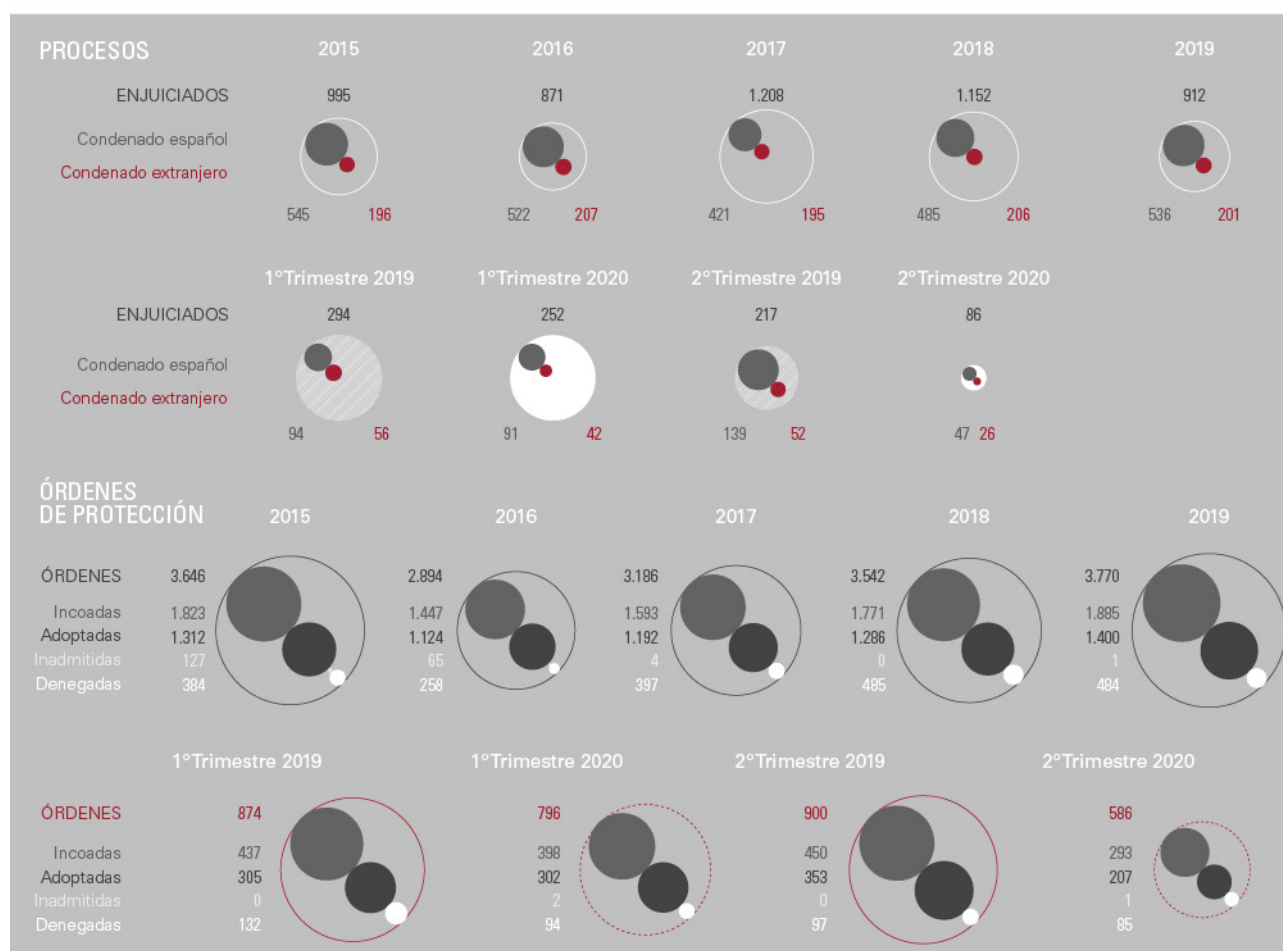
Todas estas medidas en su conjunto han posibilitado que las mujeres estén más y mejor informadas, asesoradas y acompañadas en el doloroso trance de denunciar a quien tendría que haber sido un compañero de vida y se ha convertido en el peor de los enemigos y como bien indica Cristina Rodríguez²⁰² no hay negociación posible en este tipo penal –Violencia de Género–.

202. RODRIGUEZ YAGÜE, CRISTINA, “Prohibición de la mediación en los delitos de violencia de género: su incidencia en la ejecución penal”, *La ley penal: revista de derecho penal, procesal y penitenciario*, nº 130, (2018).

Al igual que en el resto del territorio español, también en Castilla-La Mancha ha aumentado el porcentaje de denuncias, pero si comparamos las medias, ese incremento ha sido mucho mayor en nuestra región, ya que con respecto a 2017 en 2018 se produjo un aumento del 11,15% de denuncias y en 2019 del 18,58% (frente al 2,35% y el 3,02% nacional; en lo relativo al número de víctimas también ha aumentado de manera que, en 2018 hubo un 8,86% más de mujeres víctimas de violencia de género y en 2019 un 19,93% más, en ambos casos con respecto a las cifras de 2017.

Procesos y Órdenes de protección. Castilla-La Mancha (2015/2020)

Fuente: poderjudicial.es



Las condenas por violencia de género descienden en 2019 con respecto a los dos años anteriores. Si comparamos las gráficas de víctimas y condenas, en 2015 con respecto al número de víctimas tan solo hubo un 22,17% de condenas y en 2019 en esa misma proporción el número de condenas fue de un 15,56%, es decir, aumentan las víctimas, los enjuizamientos, pero disminuyen las condenas, el porqué no acabamos de vislumbrarlo, quizás se deba a la falta de medios judiciales, la lentitud de los procesos, la indefinición de los delitos y del consentimiento, pero consideramos que realizar conjeturas sobre las causas de este tipo de datos sería temerario, son cuestiones que solamente se pueden resolver teniendo como herramienta una

legislación rigurosa, como ya hemos apuntado, y sin margen para la interpretación libre por parte de la judicatura, solo de esta forma podremos cambiar el devenir de sentencias futuras. Por otra parte, los datos de 2020 no pueden ser analizados de la misma manera, ya que los juzgados permanecieron cerrados, aunque se hizo un esfuerzo por atender específicamente este tipo de violencia que también se ve reflejado en las cifras, pese al cierre, hubo un 40% de condenas con respecto al mismo trimestre de 2019. Cifra nada desdeñable dada la situación de pandemia y confinamiento.

En cuanto a la problemática procesal del cumplimiento de condenas para los supuestos de lesiones o agresiones sin resultados trágicos, recomendamos consultar: “La ejecución de las penas de prisión en los delitos de violencia de género: ¿una asignatura pendiente?”²⁰³ de Cristina Rodríguez. Y en lo referente a los tipos de delito entorno a la violencia de género, consultar “La perspectiva del género en el Código Penal. Especial consideración del art. 153 del Código Penal”.²⁰⁴

203. RODRÍGUEZ YAGÜE, CRISTINA, “La ejecución de las penas de prisión en los delitos de violencia de género: ¿una asignatura pendiente?”, *Estudio Integral de la Violencia de Género: un análisis teórico-práctico desde el Derecho y las Ciencias Sociales*, MARTÍN SÁNCHEZ, MARÍA (Dir.), 2018, pp. 443-546.

204. PÉREZ MACHÍO, ANA ISABEL, “La perspectiva del género en el Código Penal. Especial consideración del art. 153 del Código Penal”, *Estudios Penales y Criminológicos*, Volumen XXX, 2010.

III.2.4 DETALLE DEL ESTUDIO POR PROVINCIAS. NACIONALIDAD Y PROCEDENCIA DE LAS MUJERES MALTRATADAS

A continuación, comentaremos los datos de víctimas por nacionalidad y provincia para visualizar posteriormente sus respectivas representaciones.

En Albacete, las mujeres extranjeras representan un 6,63% del total de las mujeres de la provincia, pero, si analizamos las cifras, nos damos cuenta de que las víctimas de violencia de género extranjeras representan un 27,49% del total. Es decir, las mujeres extranjeras son mucho más vulnerables, seguramente por su situación socioeconómica y se encuentran en un escenario de mayor desprotección.

Por su lado, en Ciudad Real, las mujeres extranjeras representan un 5,97% del total de las mujeres de la provincia, y, sin embargo, constituyen el 19,95% de las víctimas de violencia de género.

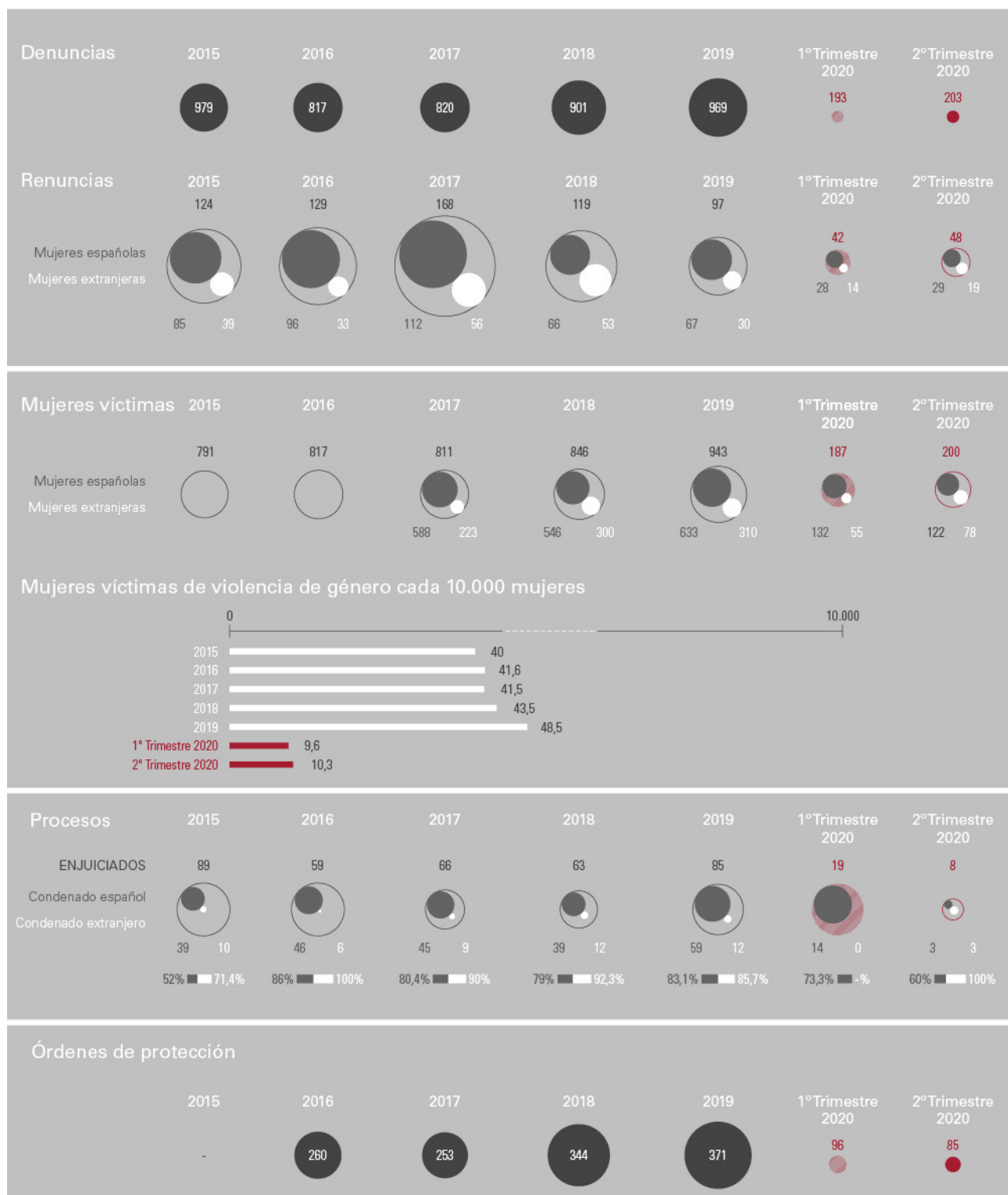
En Cuenca, el porcentaje de mujeres extranjeras con respecto al total de mujeres que viven en la provincia aumenta hasta el 12,65% y el porcentaje de mujeres extranjeras que sufren violencia de género supone el 38,16% del total de mujeres que sufren la violencia de género.

En Guadalajara, el porcentaje de mujeres extranjeras es aún mayor que en Cuenca, las 18.939 mujeres censadas representan un 14,66% del total de mujeres y, a su vez, el porcentaje de mujeres extranjeras que sufren algún tipo de abuso o agresión es del 22,24%.

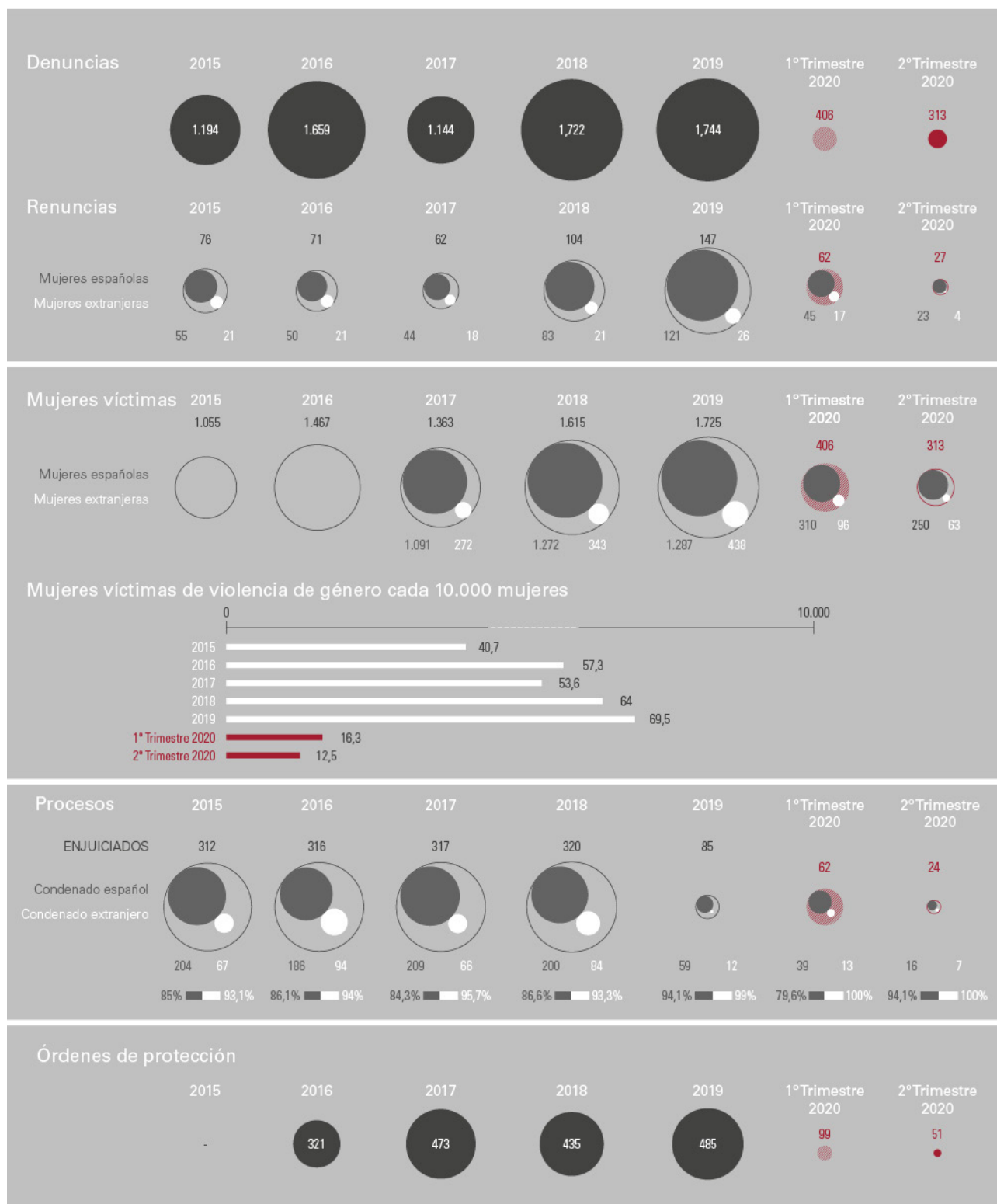
Por último, en Toledo, el porcentaje de mujeres extranjeras es del 10,24%, pero el porcentaje en número de víctimas extranjeras asciende al 26%.

En cuanto a las renuncias, otro de los factores que hemos de tener en cuenta a la hora de analizar el empoderamiento de las mujeres y de testar si los mecanismos de apoyo y ayuda establecidos están funcionando, es observar el número de renuncias, es decir, los casos en los que la víctima se acoge a la dispensa de obligación de declarar; y ¿por qué es un buen síntoma? Porque si una mujer se siente protegida pierde el miedo y sigue adelante con su denuncia, el hecho de no tener que declarar frente a su agresor, provoca que las denuncias prosperen en mayor medida, como vemos hay un salto cuantitativo entre las cifras de 2017 y 2018 frente a las de 2019 cuando ya había entrado en vigor la ley y todas las medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género. Evidentemente que las personas enjuiciadas no son todas las que deberían. Por ello aún queda mucho por hacer, el número final de personas enjuiciadas frente al número de denuncias –en todas las provincias–, es todavía muy pequeño y es que es difícil demostrar lo que sucede de puertas para adentro de una casa y en demasiadas ocasiones solo si las agresiones son visibles la justicia actúa, a las cifras nos remitimos, solo hay que echar un ojo a la infografía para descubrir esa diferencia abisal, claro, así se explica el alto porcentaje de condenas, ya que parece que tan solo los delitos flagrantes acaban en juicio. En lo que respecta a las órdenes de protección en la medida en que se amplían los medios para poder llevarlas a cabo se pueden aplicar estas medidas cautelares, las cifras no mienten, entre 2017 y 2019 las ordenes de protección aumentan considerablemente.

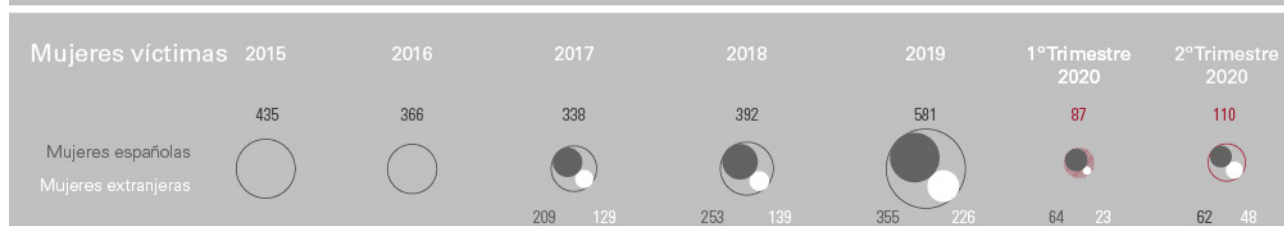
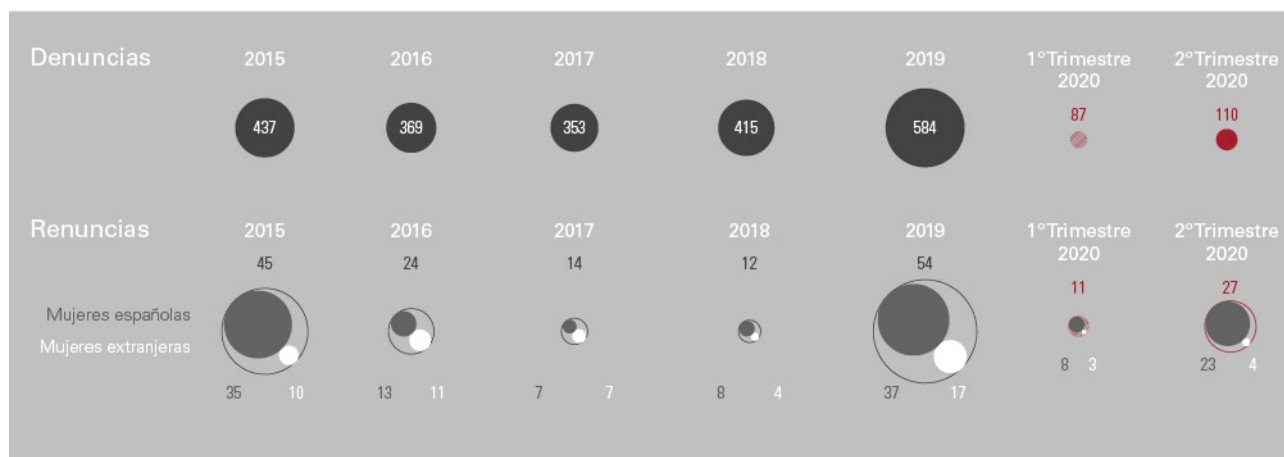
Denuncias, Víctimas, Procesos y Órdenes de alejamiento. Violencia de género. Provincia de Albacete (2015/2020) Fuente: poderjudicial.es



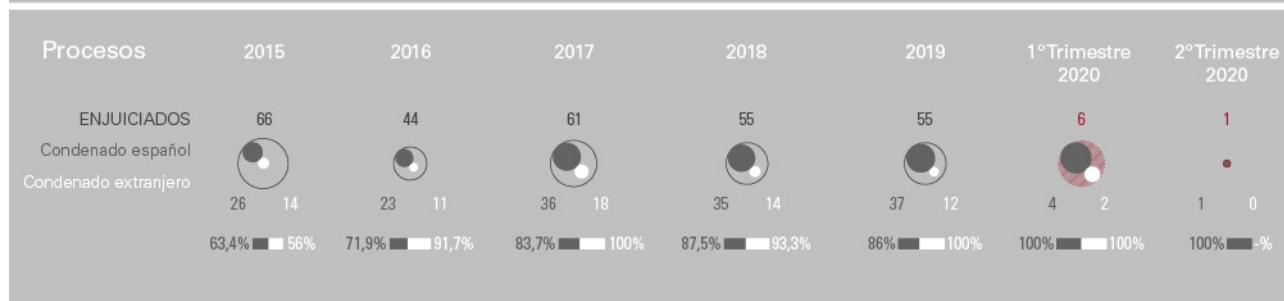
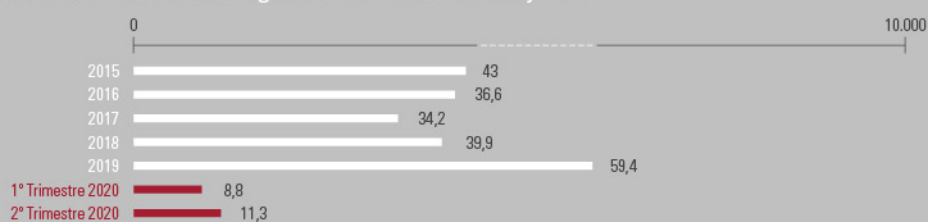
Denuncias, Víctimas, Procesos y Órdenes de alejamiento. Violencia de género. Provincia de Ciudad Real (2015/2020) Fuente: poderjudicial.es



Denuncias, Víctimas, Procesos y Órdenes de alejamiento. Violencia de género. Provincia de Cuenca (2015/2020) Fuente: poderjudicial.es



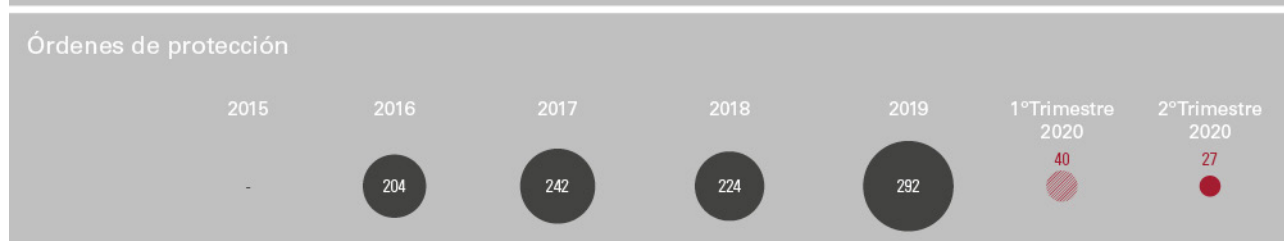
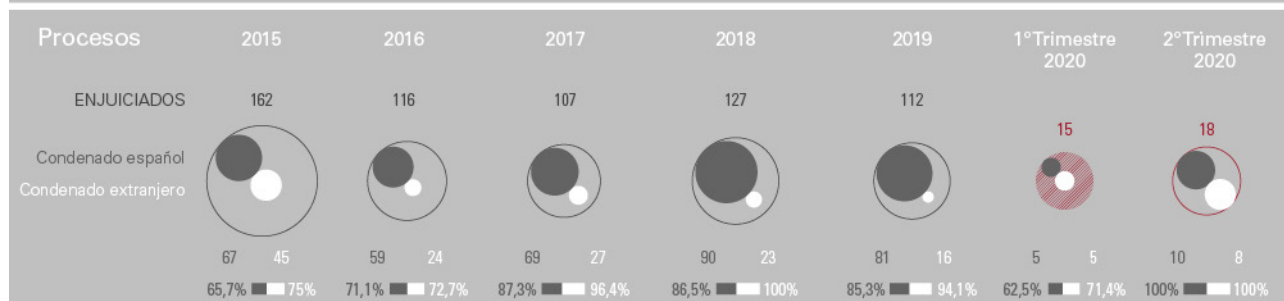
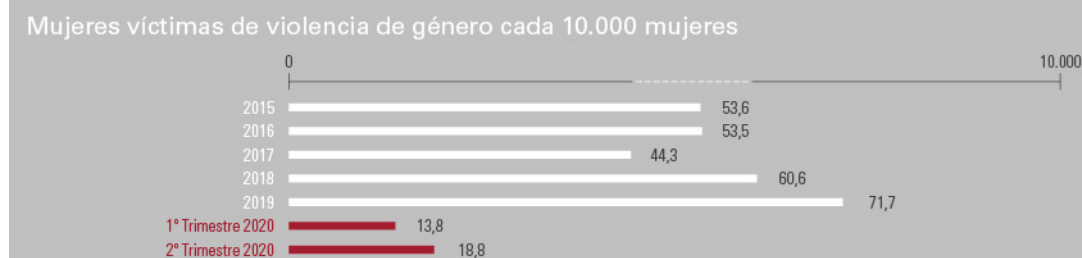
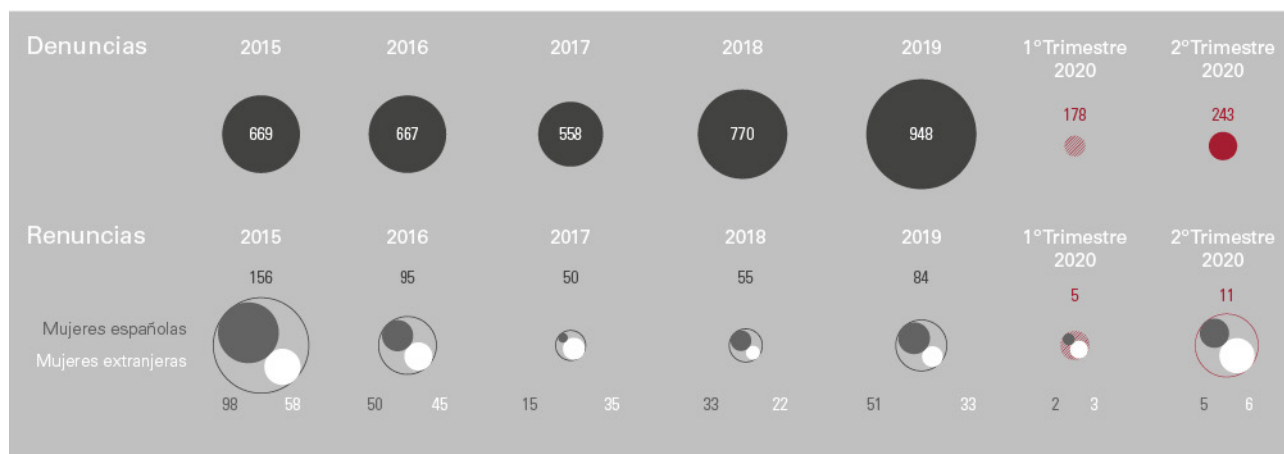
Mujeres víctimas de violencia de género cada 10.000 mujeres



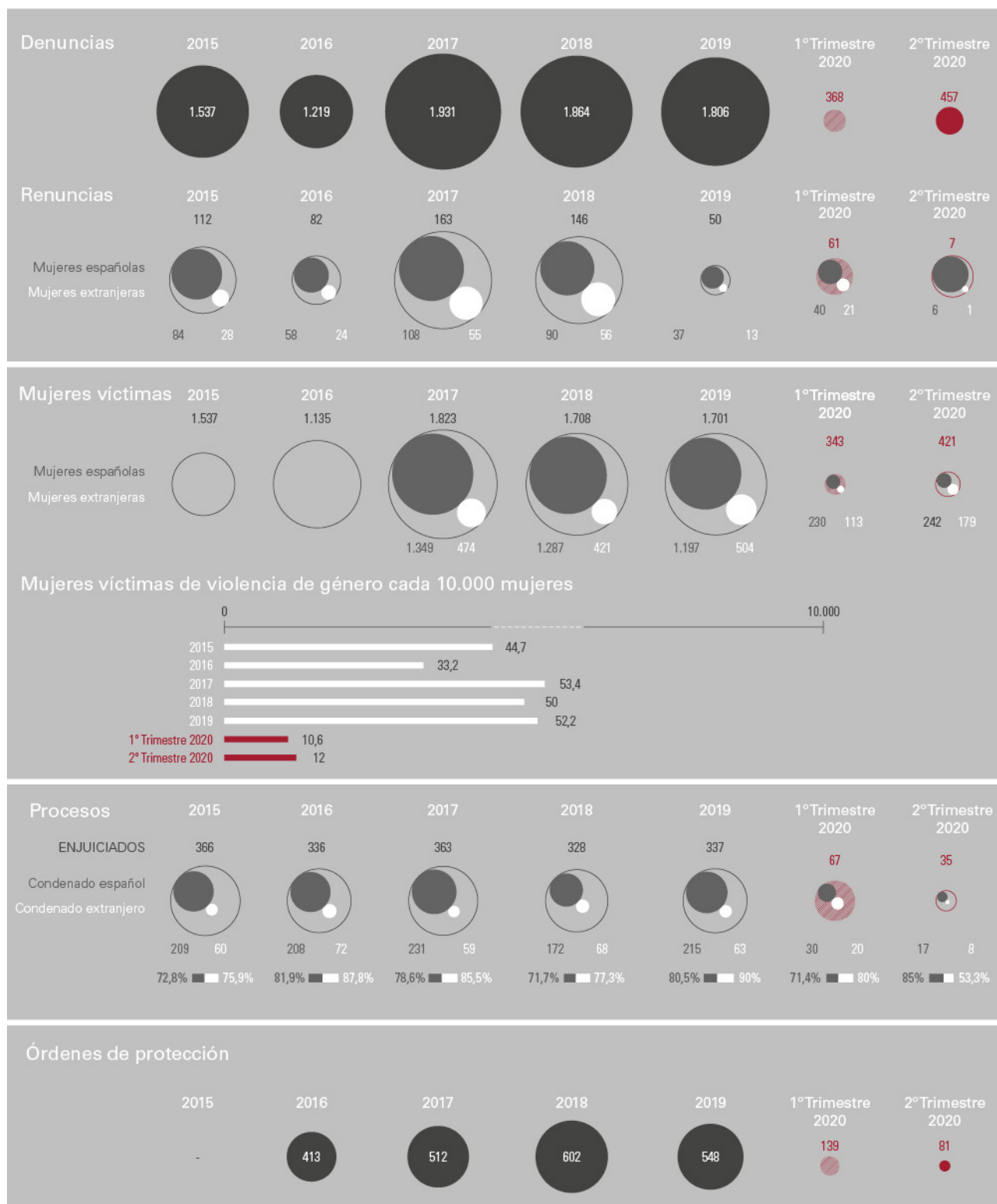
Órdenes de protección



Denuncias, Víctimas, Procesos y Órdenes de alejamiento. Violencia de género. Provincia de Guadalajara (2015/2020) Fuente: poderjudicial.es



Denuncias, Víctimas, Procesos y Órdenes de alejamiento. Violencia de género. Provincia de Toledo (2015/2020) Fuente: poderjudicial.es



Para concluir, comparamos los porcentajes de víctimas de violencia de género en función de sus nacionalidades.

En **Albacete**, el porcentaje de mujeres extranjeras son víctimas de violencia de género es del 1,7% frente al 0,32% de las españolas.

En **Ciudad Real**, ese porcentaje de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género es del 1,83% frente al 0,46% de las víctimas españolas.

En **Cuenca** el 1,03% representa el porcentaje de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género frente al 0,24% de las españolas.

En lo que respecta a **Guadalajara**, el 0,65% de mujeres extranjeras son víctimas de violencia de género frente al 0,39% de las españolas.

Y en **Toledo**, el 1,34% de mujeres extranjeras son víctimas de violencia de género frente al 0,43% de las españolas.

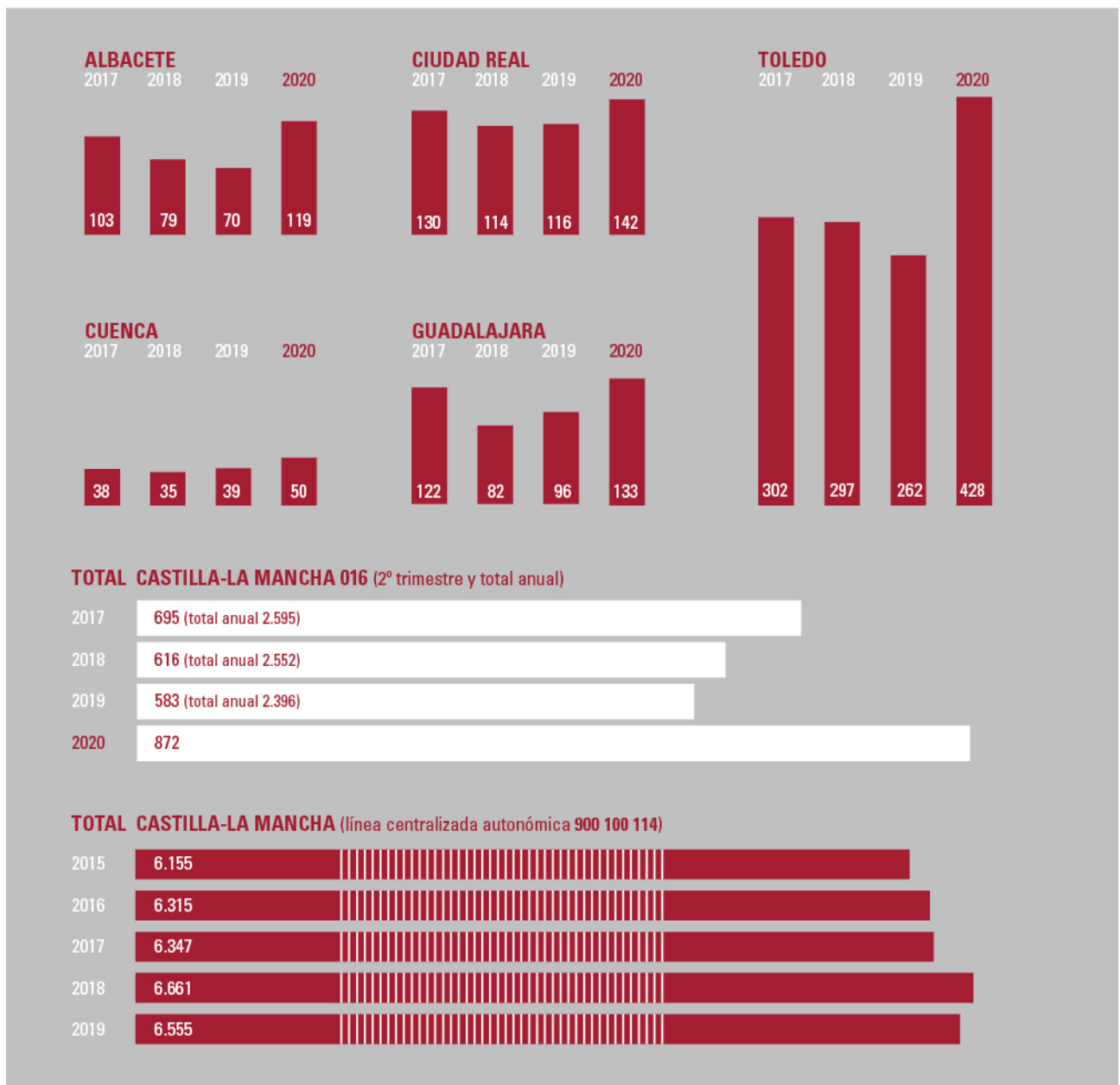
A pesar de que, porcentualmente las cifras podrían provocar una falsa sensación de irrelevancia, no perdamos de vista que estamos hablando de delitos, víctimas y muertas; cualquier cifra, por pequeña que sea, es intolerable en una sociedad democrática, respetuosa e igualitaria; sobre todo porque la mayoría de estos delitos se producen en el ámbito familiar, el lugar donde las mujeres deberían sentirse más a salvo y seguras.

III.2.5 VIOLENCIA DE GÉNERO DURANTE EL CONFINAMIENTO POR COVID-19

En lo referente a denuncias y llamadas realizadas al 016, por un lado, conocemos el número de denuncias y de víctimas de violencia de género en los años 2017, 2018, 2019 y 2020, hemos decidido establecer una comparativa de lo sucedido el segundo trimestre de cada uno de esos años.

Llamadas de emergencia 016. Violencia de género. Castilla-La Mancha (2º TR 2017/2020)

Fuente: Delegación del Gobierno contra la violencia de género. Ministerio de Igualdad



Por otro lado, tenemos las cifras de las llamadas realizadas al 016 en esos mismos períodos, en este momento, no discriminamos si las llamadas han sido realizadas por las víctimas, familiares, desconocidos u otros sujetos sin identificar.

Lo primero que observamos es que el número de llamadas al 016 en Castilla-La Mancha es muy bajo, lo que nos hace pensar que pese a las campañas realizadas las mujeres todavía desconocen o no confían en este medido para realizar las denuncias. Ya que si cruzamos los datos observamos que en el segundo trimestre de 2017 en Castilla-La Mancha frente a 1.290 denuncias y 1.245 mujeres víctimas de violencia de género solamente se produjeron 699 llamadas al 016; en 2018 pese a que el número de denuncias y el número de mujeres víctimas se eleva con respecto al año anterior, sin embargo, el número de llamadas al 016 desciende un 22,30%. En 2019 vuelve a aumentar el número de denuncias y de víctimas, así como el porcentaje de llamadas respecto al año anterior, pero en este caso si realizamos la comparativa respecto al mismo período en 2017 las llamadas al 016 descienden en un 16,12%. Este servicio redirige las llamadas al servicio autonómico del número 900 100 114.

Si realizamos el análisis de las cifras durante el segundo trimestre de 2020, el período de confinamiento por la Covid-19 toda lógica se viene abajo. No lo decimos nosotras, sino que es el propio Poder Judicial quien en su Informe sobre el confinamiento matiza los datos y las cifras que muestran el descenso tanto de las denuncias, como de víctimas por violencia de género que se observa en ese período, espacio de tiempo comprendido entre el 1 de abril al 30 de junio y que se corresponde casi en su globalidad con la alarma sanitaria por la Covid-19 que confinó a la sociedad española entre el 15 de marzo y el 21 de junio de 2020²⁰⁵.

En ese informe se apunta: “En lo que se refiere a datos estatales, el segundo trimestre muestra una importante disminución interanual en la mayor parte de los indicadores que miden la actividad de los órganos judiciales en la lucha contra la violencia de género: las denuncias (34.576) se redujeron un 14,62 por ciento; el número de mujeres víctimas (33.338) descendió un 13,91 por ciento; la solicitud de órdenes de protección (10.124) bajó un 14,8 por ciento; y el total de sentencias dictadas (5.344) fueron un 59,67 por ciento menos”.²⁰⁶

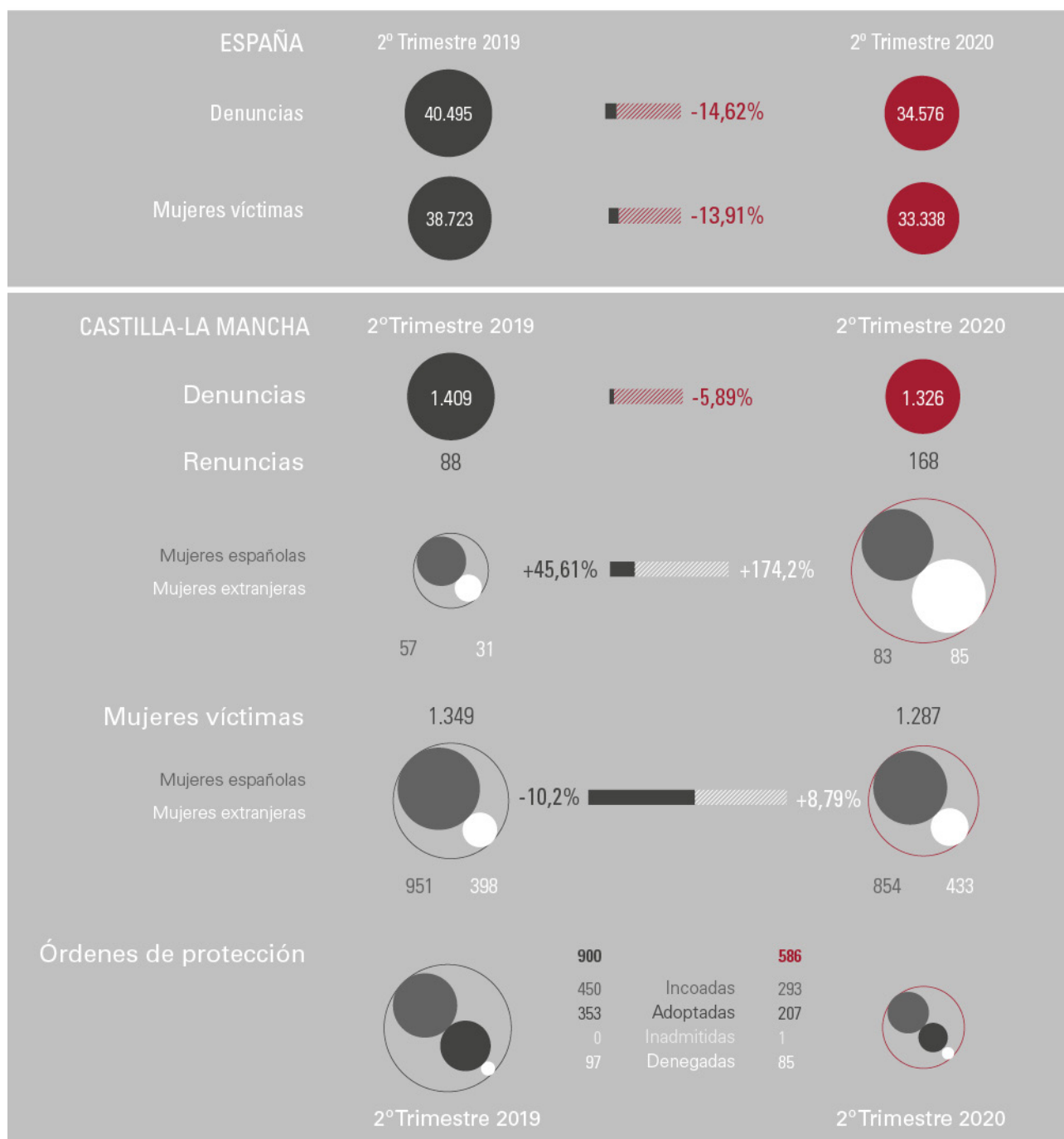
Y aclara: “Este decremento ha tenido lugar a pesar de que la declaración del estado de alarma y, con ella, la suspensión de los plazos procesales, no afectó a las *actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenido, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores*, que fueron declaradas actividades esenciales, tal y como consta en la disposición adicional segunda del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.²⁰¹ Según el informe, sí se mantuvo en los meses de abril, mayo y junio un elevado porcentaje de sentencias condenatorias, que alcanzaron el

205. Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. Portal Estadístico. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Canarias/Sala-de-prensa/Notas-de-prensa/Las-denuncias-por-violencia-machista-bajaron-un-10-en-las-Islas-durante-el-confinamiento>, fecha consulta: el 14/11/2020.

206. *Ibidem*. p.234. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692>, fecha consulta: 12/10/2010.

77,25 por ciento del total de las dictadas por los órganos judiciales –juzgados de violencia sobre la mujer, juzgados de los penal y audiencias provinciales– en el ámbito de la violencia machista. Hace un año, las condenas representaron casi el 70 por ciento del total”.

Denuncias, Víctimas, Procesos y Órdenes de Protección. Violencia de género. Comparativa nacional y Castilla-La Mancha (2º TR 2019 / 2020) Fuente: poderjudicial.es



Este informe no nos proporciona los datos concretos de Castilla-La Mancha, así que hemos realizado la búsqueda pertinente para poder aportarlos.

En Castilla-La Mancha, el número de denuncias en ese período con respecto al del año anterior desciende en un 5,89%, muy por debajo de la media nacional situado en un 14,62%.

El número de mujeres víctimas de violencia de género en ese período desciende en Castilla-La Mancha globalmente en un 4,6%, pero es el alto porcentaje de mujeres víctimas de nacionalidad española que dejan de denunciar lo que hace descender la cifra global, pues se sitúa en un 10,20% menos que el año anterior, por el contrario, el número de víctimas extranjeras aumenta 8,79% y pese a ello, como ya hemos dicho el porcentaje global disminuye en casi cinco puntos con respecto al año anterior.

De ello podría deducirse que ha habido menos violencia de género, pero el aumento en un 49,57% de llamadas de auxilio al 016 durante ese mismo espacio de tiempo en Castilla-La Mancha, nos lleva a concluir que no es la violencia de género lo que ha descendido sino las denuncias de las víctimas ante la imposibilidad de salir de casa.

En lo que respecta a las provincias castellanomanchegas detallamos el porcentaje de aumento de las llamadas de auxilio: Albacete vio incrementadas las llamadas al 016 en un 70%; Ciudad Real en un 22,41%; Cuenca el 28,20%; Guadalajara en el 38,54% y en Toledo en un 63,36 %. Actualmente, nos hemos encontrado con un gran escollo a la hora de valorar la incidencia de las llamadas de auxilio ya que de las que se realizan al 112, y no específicamente al 016, no podemos saber en qué medida son llamadas de casos de violencia doméstica o de género, ya que esos datos no se hacen públicos como hasta hace unos años. Sería de gran valor estadístico que se pudiera acceder a esa información, realizando una clasificación sencilla de las llamadas, contabilizando aquellas que tuvieran que ver con este tipo de violencia.

En cuanto a la ratio de mujeres víctima de violencia de género, cada 10.000 mujeres en el conjunto de España el coeficiente fue del 13,8 y en Castilla-La Mancha los datos por provincias son los siguientes: Albacete del 10,3; Ciudad Real del 12,5; Cuenca del 11,3; Guadalajara del 18,8; y Toledo del 12. Situándose Guadalajara en un porcentaje altísimo con respecto a la media no solo castellanomanchega sino también de ámbito estatal, solo superada por Baleares, Canarias, y Murcia.

Con los datos de ámbito nacional, la presidenta del *Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género*, Ángeles Carmona señala que “los datos del trimestre ponen de manifiesto de forma palpable las dificultades añadidas que han tenido las mujeres víctimas de violencia machista para denunciar a sus agresores, una circunstancia de la que desde el Observatorio se alertó durante el tiempo que duró el confinamiento decretado como consecuencia de la crisis sanitaria del coronavirus. Todos los actores implicados en la lucha contra la violencia de género y en la protección a las víctimas, afirma, se mantuvieron activos durante el confinamiento; de hecho, la actividad judicial referida a esta materia no se vio afectada por la suspensión de los plazos procesales y los jueces siguieron trabajando, al haber sido declarada esencial por el CGPJ. Pero los datos mostraban entonces –y confirman ahora, la dramática

situación vivida por estas mujeres–, que se vieron obligadas a vivir el estado de alarma encerradas en casa con su maltratador, un hecho que para ellas supuso un escollo añadido a la hora de pedir ayuda y denunciar los hechos ante el juez o ante la policía. Sin duda, señala Carmona, éste es el contexto en el que debemos encuadrar el importante descenso en el número de víctimas, denuncias y solicitudes de órdenes de protección, en todos los casos muy próximo al 15 por ciento”.²⁰⁷

207. *Ibidem.*, p. 234

REFLEXIONES FINALES

Al inicio de esta monografía, nos preguntábamos cómo sería la situación de la mujer en nuestra autonomía dentro de diez o de dos años, a priori eso sería conjeturar, desgraciadamente, tras el análisis de los datos obtenidos, lo que sí concluimos es que sus condiciones de vida serán mucho peores debido a un mercado laboral desmantelado por la pandemia. Con un ámbito normativo en continuo cambio (última norma aprobada en este momento: Real Decreto-Ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural).

Con la ampliación de los ERTES hasta enero de 2021 sobre la mesa, y la esperanza de que la vacuna acabe con la pandemia, casi todo es incierto. Lo que sí estamos en condiciones de afirmar es que la vulnerabilidad social y laboral de las mujeres las situarán, en una penosa situación si no se adoptan medidas dirigidas exclusivamente para nosotras. Ancianas en soledad aisladas en residencias u hospitales, jóvenes preparadas, o no, que no han ingresado aún en el mercado laboral o lo han hecho temporal, y precariamente. Varias generaciones de la misma familia hacinadas en viviendas insuficientes, subsistiendo en condiciones de pobreza energética, e incluso alimentaria son hoy una realidad. Recursos sanitarios insuficientes durante la pandemia evidenciarán que también son infructíferos los medios preventivos y policiales existentes para evitar las agresiones físicas y/o psicológicas en el hogar. Concluimos, que 2020 ha sido un año trágico para la mujer castellanmanchega, y 2021 aún será más desfavorable si no se actúa con dotaciones económicas abundantes dirigidas con valentía para establecer discriminaciones positivas con inmediatez, y en todos los ámbitos relacionados en estas páginas. Parece que es pacífico entre la academia especializada que las pandemias suelen azotar severamente a la población durante dos años, pero la situación actual si en algo ha servido para este estudio, es para constatar que cuando se estaba articulando un buen proyecto en CLM las proyecciones se han desbaratado mostrando las debilidades y carencias del sistema local, autonómico, nacional y europeo, ante una calamidad mundial.

A corto plazo y tras la elaboración de este estudio podemos aventurar un panorama bastante nefasto. En la primera fase de covid-19 la mano de obra femenina en situación de ERTE era a nivel nacional de un 51%.²⁰⁸ Tras unos meses estivales de recuperación en nuestro caso hasta septiembre de 2020, en la segunda ola de la pandemia el porcentaje de mujeres en ERTE es de un 54,84%.²⁰⁹ La normativa vigente que sustenta y financia los mismos finaliza el 31 de enero de 2021, y dado que los pronósticos en noviembre no son nada optimistas para España, concluimos que los expedientes que terminarán siendo despidos colectivos, afectarán más a trabajadoras. En primer lugar, por ser un porcentaje más alto de las plantillas en ERTE; en segundo término, porque cuando hay un despido colectivo, la mano de obra de la que se prescinde en primer lugar es la última en acceder al trabajo y la que está contratada con vinculación temporal.

208. Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras, *El impacto de género de los ERTES: una herramienta que ha frenado el desplome del empleo de las mujeres*, ccoo.es/noticia:514641--El_impacto_de_genero_de_los_ERTE_una_herramienta_que_ha_frenado_el_desplome_del_empleo_de_las_mujeres&opc_id=0033b2cc-55d00c07d23b20d7eea38e03, fecha consulta: 15/09/2020.

209. Datos ofrecidos por la Junta de Comunidades; el 02/09/2020, de un total de 17.529 personas en ERTE, 9.613 eran trabajadoras y 7.916 hombres. <https://www.castillalamancha.es/actualidad/cortessonoros/patricia-franco-erte-o-consulta-01/10/2020>.

Ya se explicó que la temporalidad es muy alta en el colectivo femenino de Castilla-La Mancha, de modo que a priori, el mayor número de despidos colectivos de finales de 2020 y 2021 del año afectarán a mujeres.

Castilla-La Mancha es una región grande, amplia y con una densidad demográfica pequeña (exceptuando Toledo) y mayoritariamente rural, hasta ahora, la densidad demográfica había sido un lastre para el desarrollo de la economía de nuestros pueblos, pero es quizás en estos momentos de pandemia cuando los pueblos pueden recuperarse y jugar un papel importante en la lucha contra la pandemia. El 8 de septiembre de 2020 se presentó el *Anteproyecto de Ley de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y para el Desarrollo del Medio Rural en Castilla-La Mancha* y se encomienda su elaboración al Comisionado de Reto Demográfico de Castilla-La Mancha. Esperemos que las medidas que se adopten cambien el curso de las predicciones poblacionales en nuestra tierra y nuestras localidades. El apoyo dado a mujeres cooperativista se plantea como una vía razonable y de futuro para recuperar nuestros pueblos.

Al analizar la esperanza de vida en nuestra región en el año 2019 mejoramos de manera global, pasando a ocupar el séptimo puesto en el ranking nacional, (por supuesto, exceptuando el paréntesis por la Covid-19, que nos ha situado en la segunda región de España en muertes por esa causa), con una esperanza de vida de las mujeres de casi seis años más, es decir, muy superior a la de los hombres, tanto en España como en nuestra región. Las proyecciones de población realizadas por el Servicio de Estadística de CLM las previsiones son malas, y eso que fueron realizadas antes de la pandemia, ya que representan una pérdida de población, (salvo en Toledo que aumentaría en el 1,16%, y Guadalajara con un 5,67% en ambos casos por su cercanía por Madrid), en el resto de provincias la población en 2035 con respecto a la de 2020 disminuiría entre el 5,67% y un 10,47%.

En lo referente al flujo migratorio, tanto de nacionalidad española como extranjera, en lo que a migración legal se refiere, no alcanza en ninguna de las provincias castellanomanchegas un 1% de las respectivas poblaciones, ni tan siquiera el flujo migratorio de población extranjera alcanza esa cifra, siendo mayoritaria la de mujeres extranjeras.

En relación con la violencia económica, el trabajo “no es una mercancía” como todas sabemos (*Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT*, –Declaración de Filadelfia, 1944–²¹⁰ pero ello no implica que el trabajo no tenga valor o no sea cuantificable. De hecho, es una mercancía muy valiosa como está poniendo de relieve la actual situación de pandemia, por lo que mantener unos salarios pre-covid no es justo, ni jurídicamente sostenible dados los riesgos en materia de prevención de riesgos laborales de ciertas ocupaciones.

Las ayudas públicas las recibe el empresariado y compensan su pérdida de beneficio empresarial para no encontrarse obligados a suprimir puestos de trabajo; se acepta como un mantra aprendido y reiterado que mejor trabajar en condiciones peligrosas por el mismo sa-

210. Esta máxima se refiere a la prohibición del tráfico o comercio de la mano de obra (salvo a través de empresas de trabajo temporal legalmente autorizadas), por ejemplo.

lario, que entrar en ERTE, pero los gobiernos nacional y autonómico tendrán que mantener un sistema de rentas subsidiado para mujeres durante varios años. Revertir la pobreza que afecta a miles de castellanomanchegas sólo se puede lograr subsidiando emprendimiento, y, en primer lugar, la propia subsistencia cotidiana.

Lo único positivo de un *crac* mundial es que abre la posibilidad a reestablecer lo previamente existente, o bien a generar nuevos modelos sociales y económicos. En Castilla-La Mancha actualmente las profesiones más demandadas son: personal de limpieza, dependientes de comercio, peones de industria manufacturera, peones obras públicas, personal de administración, peones agrícolas, camareros/as, mozos de carga, reponedores/as de hipermercado, peones de construcción,²¹¹ pero se ha expuesto que otras vías de generar tejido productivo con empleo de calidad son posibles.

Reiteramos que el cooperativismo femenino rural, o el auto emprendimiento con una buena infraestructura telemática de publicidad y distribución del servicio o producto es una línea de negocio a fomentar, que precisa mano de obra altamente cualificada y bien retribuida, y permite la independencia económica femenina. El apoyo de estas iniciativas por parte del IM es básico, que, en combinación con un teletrabajo a jornada parcial, compatibilizaría bien la vida productiva y personal de la mujer; el asociacionismo de cooperativas agroalimentarias, por ejemplo, realiza en ocasiones jornadas sobre estas cuestiones en colaboración con el Instituto de la Mujer,²¹² y es una ruta muy acertada y que planificada en términos realistas –produciendo bienes o servicios que tengan demanda– en nuestra opinión crecerá exponencialmente en los próximos años.

Tratando de visualizar una reconstrucción idílica, iniciativas como *DIPUALBA*, o bien, *HOLAPUEBLO* a la que se están uniendo Diputaciones y localidades rurales de las cinco provincias es una buena oportunidad para fomentar el empleo femenino de calidad. Desempleadas y autónomas de ciudades de nuestro entorno y de la propia comunidad autónoma que han tenido que cerrar sus negocios, están preparadas para ingresar en la economía digital dado el alto perfil académico de muchas de ellas. A través del telemarketing publicitarse, e incluso construir cadenas de valor, teniendo ayudas en vivienda e instalación de la producción que no suele requerir una gran inversión. El Instituto de la Mujer tiene la oportunidad de colaborar en este proyecto asesorando y bonificando económicamente a madres solas, o con dependientes a su cargo.

En cuanto al teletrabajo, previsiblemente se feminizará, y dada la debilidad negocial privada de la trabajadora frente a la empresa, el salario se fijará por objetivos, con una cuantía fija muy baja. Esta fragilidad, que también se manifestará en el cambio de teletrabajo a trabajo ordinario, es fruto de la castración de la negociación colectiva de sector a favor de la de empresa de la reforma laboral de 2012. Esperemos que pasada la pandemia los sindicatos más

211. *Informe Trimestral sobre las Ocupaciones Mercado de Trabajo de Castilla-La Mancha*, Tercer trimestre de 2020, p. 41, Observatorio Regional de Empleo, en: pleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/observatorio_ocupacional/2020/Informe_Trimestral_3T-2020.pdf, fecha consulta: 13/10/2020.

212. https://www.agroalimentariasclm.coop/formacion/cat%C3%A1logo-formativo/course/301?layout=edition&edition_id=497, fecha consulta: 13/10/2020.

representativos negocien un convenio colectivo nacional que evite estos dos problemas, así como el de la carencia de derechos colectivos de trabajadoras aisladas en su hogar, que como es fácil de suponer, se ocuparán también de tareas domésticas y de atención a menores y dependientes.

En este estudio, hemos trazado el recorrido de la representación política de las mujeres en nuestra región, y esa mirada general nos lleva a concluir que es importante saber de dónde venimos para saber adónde vamos, y que –las leyes cambian el devenir de la historia–, han sido necesarias tres normas: la Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, *Electoral de Castilla-La Mancha*; la de ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*; y la de ámbito autonómico, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, *de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha*, para comenzar a revertir la situación y todavía queda mucho por andar.

Estas leyes, con parte de su legislación en torno a la discriminación positiva, han sido claves para que las mujeres pudiesen participar en la política casi en igualdad de condiciones que los hombres, aunque desgraciadamente esa norma tiene una excepción y no se ha aplicado a localidades menores de 3.000 habitantes, lo que ha provocado una doble velocidad en la incorporación de las mujeres en los gobiernos locales, en los rurales y en los urbanos con mayor población, algo que casi roza la inconstitucionalidad, pero que sin lugar a dudas es absolutamente inmoral, porque aplicar un doble rasero por una cuestión demográfica carente de argumentos jurídicos que puedan respaldarla, es un despropósito, además de una injusticia; así que sugerimos emprender las acciones necesarias para cambiar de manera urgente esa norma.

Además, proponemos que se legisle de manera inmediata para que sea de obligado cumplimiento facilitar los datos de las candidaturas a las entidades locales por sesgo de sexo, ya que hasta ahora solo se pueden obtener acudiendo al BOE, localidad por localidad, contando una a una las mujeres que se presentan. Así mismo, además de ofrecer un estudio pormenorizado de lo sucedido en nuestra región y de la participación de las mujeres en las diferentes legislaturas, también hemos decidido ofrecer un pequeño homenaje a todas las castellanomanchegas que decidieron apostar por el servicio público con su implicación política, y nombramos no sólo a las que han tenido cargos electos (en la política nacional y regional) sino también a aquellas que han sido candidatas, porque nombrar es hacer visible y nada más esencial que reconocer el trabajo de todas esas mujeres.

No quisiéramos terminar estas conclusiones sin nombrar algo que nos tenía preocupadas y que, de pronto, hemos visto hecho realidad. Nos preguntábamos ¿qué pasará cuando logremos la igualdad material impuesta por la ley? ¿cuándo creamos que ya no es necesaria y la derogamos? ¿Volverá la política a ser patrimonio de hombres? ¿qué pasará si una mayoría de mujeres supera el porcentaje estipulado? Pues ya ha pasado, el Balance de la puesta en marcha del dispositivo de nominaciones en curso del año 2018, del Ministerio de la Transformación y de la Función Públicas francés, publicado en noviembre, al analizar el caso del Ayuntamiento de París dice: “admite que nombrar, como hizo la capital francesa, a un 69% de mujeres para los nuevos cargos, contribuye a la feminización de los empleos de cuadro supe-

rior y dirigente en esta colectividad, pero añado que estos nombramientos conducen a un no respeto del objetivo legal de 40% de primeras nominaciones de cada sexo en estos empleos”. Ante una situación tan inaudita la alcaldesa de París Anne Hidalgo declaró: “Lo bonito con la burocracia es que es incapaz de discernir y que se atreve a todo. Esta multa es evidentemente absurda. Es más, es injusta, irresponsable, peligrosa” y decidió darle publicidad al asunto y escenificar la entrega del cheque con el dinero de la multa para denunciar lo ocurrido.²¹³ En nuestra comunidad desde el año 1983 al 2003, y, a partir de ese año, por pura imposición legal, la mayoría de representación política fue masculina y, ahora, las mujeres nos tenemos que contentar con ostentar el 60% de los cargos de responsabilidad, porque la ley así lo dice, no sabríamos decir si es una paradoja o una tomadura de pelo legal, aunque en nuestro caso, hasta ahora aún estamos a años luz de esas cifras, si se llega al 50% es ya un logro.

El trabajo es un bien social y por ello es preciso darle la centralidad, el protagonismo y el reconocimiento individual y colectivo que merece en los estados sociales y de derecho; ni tan siquiera se puede hablar de restablecer situaciones *ab origine*, y tan sólo se reclama la recuperación de los espacios que en las últimas dos décadas han sido escamoteados a trabajadoras y trabajadoras. Las normas, sin un respaldo económico que las implemente se convierten en retórica, y la conquista del sustento en una odisea en un mercado en el que siempre hay más mano de obra disponible, que puestos de trabajo.

La Ley 4/2018 es una norma técnicamente muy correcta y materialmente se percibe que es una ley diseñada por y para mujeres con mucho esfuerzo y empatía a nuestras compañeras que sufren. Pero el mayor obstáculo para la erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres no es la Ley, sino el ámbito personal al que se dirige. La nuestra es una comunidad autónoma reticente a abandonar el modelo de dominación patriarcal, en la que siguen muy vigentes costumbres y patrones de jerarquización familiar y laboral que “jibarizan” a la mujer, desproviniéndola de sus derechos constitucionales, de su personalidad, intimidad, derecho al honor y a la propia imagen, y claro, finalmente agredirla físicamente. La semilla está plantada, cuando las circunstancias socioeconómicas y culturales lo permitan, germinará; el compromiso de las mujeres y hombres de nuestras cinco provincias con la igualdad estará ahí, y entre tanto nuestro análisis apuesta por visibilizar la situación, por la reprobación pública y en su caso laboral y penal, severa de cualquier hecho que agreda la esfera de derechos de la mujer. La prevención se logra mediante la educación familiar, y la transmisión de valores en el espacio colectivo relacional habitual.

En cuanto a la educación hemos decidimos seleccionar tres cuestiones indispensables. La tasa de analfabetismo y de estudios primarios incompletos en nuestra región, la radiografía de la Universidad de Castilla-La Mancha (Personal de Administración y Servicios, Personal Docente e Investigador y Alumnado), finalizando con un recorrido por la Educación General y Especial, en relación con el Alumnado y Profesorado). La radiografía es similar en dos de los tres ámbitos, afortunadamente la primera de las cuestiones está siendo erradicada y las cifras son casi anecdóticas; en cuanto a la educación general con los datos en la mano po-

213. <https://elpais.com/sociedad/2020-12-18/cuando-una-burocracia-ciega-castiga-la-igualdad.html#:~:text=El%20Ayuntamiento%20de%20Par%C3%ADs%20pagar%-C3%A1,la%20normativa%20sobre%20la%20igualdad.>

demos afirmar que es mayoritariamente pública y la educación especial lo es prácticamente en su totalidad; aunque nos gustaría que lo fuera completamente porque garantizaría una igualdad real.

Las mujeres, año tras año, son las que más estudian y son mayoría conforme avanzan los estudios, sin embargo, sigue produciéndose la dicotomía entre ciencias y letras y, a pesar de que las mujeres son mayoría en casi todos los estudios, no lo son en los más técnicos y científicos tanto en el ámbito de la formación profesional como en el universitario. Las mujeres terminan por estudiar de manera mayoritaria estudios que avocan a profesiones que tiene que ver con los cuidados y que salvo en ciencias de la salud, conducen a trabajos menos reconocidos y peor remunerados. Algo no funciona cuando somos incapaces de cambiar la tendencia. En cuanto al profesorado, hemos observado que la mayoría de manera global es de mujeres, aunque en las etapas educativas superiores que conllevan un mayor prestigio social, la mayoría son hombres, si bien es verdad que las cosas están cambiando, y en cuanto a la universidad se repiten los modelos en los estudios por parte del alumnado. En lo que se refiere al profesorado y al personal administrativo los puestos de mayor poder y mayor remuneración son ocupados mayoritariamente por hombres en ambas ramas, e incluso esa mayoría de hombres incide en la mayoría de alumnado masculino que es escogido para realizar estudios de doctorado. Por ello, hacemos especial mención a la comparativa entre catedráticos y catedráticas, tanto a nivel de cátedras de universidad, como de escuelas universitarias, porque pese al esfuerzo de los últimos cinco años que ha reducido la diferencia entre sexos en diez puntos porcentuales, siguen asoman las cifras de la vergüenza con una mayoría abrumadora e inexplicable de hombres: tres de cada cuatro plazas las ostentan ellos.

En torno al uso y desarrollo de las nuevas tecnologías observamos varios ejes:

La brecha digital geográfica, que pone de relieve las dificultades de las poblaciones rurales para acceder a internet rápida y ultra rápida por falta de instalaciones y cableado de fibra frente a las facilidades de acceso a ese mismo tipo de internet en las ciudades.

La brecha digital socioeconómica se da tanto en zonas rurales como en ciudades, el acceso a internet se está convirtiendo en una cuestión de posibilidades económicas por lo que parte de la población más desfavorecida no tiene acceso a la misma por falta de medios.

La brecha digital generacional, las nuevas generaciones crecen familiarizadas con la tecnología, al menos, en nuestra región, pero nos encontramos a nuestros mayores con serios problemas para habituarse a esta nueva realidad, desde la necesidad y/u obligatoriedad de comunicarse con las instituciones de forma telemática, hasta el disfrute de las nuevas tecnologías como ocio. En lo que se refiere a la brecha digital de género, a priori, en el ámbito urbano es inexistente, pero nos faltan datos para poder afirmar lo mismo en zonas rurales y, por otro lado, la mayor preocupación en estos momentos es el uso de las TIC para controlar la libertad de las mujeres.

Al realizar el análisis de las violencias contra las mujeres, en resumen, podríamos decir que a pesar de que porcentualmente las cifras de violencia contra las mujeres podrían provocar una falsa sensación de irrelevancia, ya que en nuestra región y en todas las provincias oscilan entre el 1,8% y el 1% en mujeres extranjeras y una media del 0,5% en mujeres españolas, no debemos de perder de vista que estamos hablando de delitos, víctimas y muertas; cualquier cifra por pequeña que sea es intolerable en una sociedad democrática, respetuosa e igualitaria; sobre todo porque la mayoría de estos delitos se producen en el ámbito familiar, el lugar donde las mujeres deberían sentirse más a salvo y seguras. Las denuncias lejos de verlas como un indicador negativo son todo lo contrario, la prueba de que las mujeres se atreven a denunciar, por eso cuando observamos unas cifras de denuncias en crecimiento, nos sentíamos aliviadas, porque si hay denuncia hay acción judicial, aunque esta no siempre sea acertada, pero cada vez más la judicatura como la sociedad comienza a sensibilizarse; y ello porque las mujeres hemos tomados las riendas y exigimos una normativa que nos proteja de la violencia y no se escude en tecnicismos como abuso o agresión para rebajar la pena a lo que es intolerable. En este camino nos acompañan muchos hombres que observan con espanto como otros se comportan como monstruos. Durante la pandemia y el confinamiento las denuncias por violencia de género descendieron, y, a su vez, las llamadas de auxilio a teléfonos de protección de la mujer aumentaron, no, las mujeres no dejaron de ser agredidas, es que no podían denunciar, los datos son claros.

Concluimos afirmando que ya hemos realizado un análisis pormenorizado de lo que ha ocurrido en estos últimos cinco años y lo que ha sucedido es que pese a todo la violencia no remite. Dijo Unamuno: *venceréis, pero no convenceréis*²¹⁴, pues ya es hora de convencer a toda la sociedad, porque el machismo no es sólo una cuestión de hombres, lo es, a su vez, de mujeres, piezas claves en este momento en la educación, no solo de nosotras depende, pero también.

214. Lo dijo en numerosas ocasiones, aunque no está comprobada la literalidad en su discurso del parainfo de Salamanca contra el avance franquista ante la legítima II República y los abusos cometidos contra gentes de bien por tener otro ideario político y defender la democracia y la igualdad. https://elpais.com/cultura/2018/05/07/actualidad/1525711624_377047.html

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. 2020

