

Hoja de Ruta

De cara a la implantación de esta estrategia el Gobierno regional, a través del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, ha diseñado la **Hoja de ruta para la incorporación de la transversalidad de género de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, aprobada por Consejo de Gobierno en julio de 2009, dando respuesta a la necesidad de contar con una herramienta de planificación regional que oriente y coordine los esfuerzos del Gobierno. A través de la *hoja de ruta*, la igualdad de género se posiciona en el centro de las decisiones políticas, las estructuras institucionales y la asignación de recursos. Además, esta hoja de ruta apoya la capacitación de las empleadas y empleados públicos sobre la aplicación del enfoque de género, contribuyendo a mejorar la calidad y modernización de la Administración, ya que extenderá por toda la organización el principio de igualdad.

La *hoja de ruta* aborda cinco ejes estratégicos entendidos como los cinco temas o áreas importantes sobre los que deberá intervenir la Administración regional para implementar la estrategia de transversalidad de género.

A través de la *hoja de ruta*, la igualdad de género se posiciona en el centro de las decisiones políticas, las estructuras institucionales y la asignación de recursos.

“Mejorar el conocimiento de la realidad visibilizando a mujeres y hombres” es el primer camino de esta ruta hacia la igualdad. La ocultación de las mujeres en las estadísticas ha dado como resultado que sus situaciones específicas, diferentes en gran medida de las de los hombres, queden invisibilizadas en una visión general del análisis de esos datos. Se ha constatado que es fundamental realizar estudios diferenciados que tengan en cuenta las realidades específicas y diferentes de hombres y mujeres porque sólo así se podrán entender en profundidad las dinámicas demográficas, sociales, políticas, etc. Este análisis del mundo, que tiene en cuenta el género de las personas, hace más eficaz la gestión de los recursos políticos y económicos.

Por supuesto, la hoja de ruta detalla aspectos concretos a tener en cuenta para llevar a cabo el objetivo de este eje.

La adquisición de competencias y el desarrollo de capacidades relacionadas con la transversalidad de género por parte del personal que trabaja en la Administración regional, además del fomento de redes de conocimiento, es un elemento fundamental en esta ruta. El segundo eje denominado “*Gestión del conocimiento*”, propone trabajar sobre estas cuestiones mediante la sensibilización y la formación del personal además de propiciar la transferencia de buenas prácticas. Los empleados y las empleadas públicas son una pieza fundamental, ya que se necesita de su compromiso, esfuerzo y vocación de servicio público para forjar el nuevo modelo de sociedad al que se pretende llegar.

El tercer eje, “*Fortalecimiento institucional de la transversalidad de género*”, es quizá el más técnico, ya que impulsará la creación de los instrumentos metodológicos y herramientas de trabajo. Es un requisito indispensable que estos instrumentos sean propios de la región, ya que su eficacia estará relacionada con el nivel de adaptación de los mismos tanto a las necesidades de la sociedad castellano-manchega como al propio funcionamiento de la Administración. Esto provocará cambios en la metodología de trabajo y, a su vez, incorporará una nueva cultura institucional de género que aportará modernidad y calidad a los servicios públicos.

El siguiente camino que marca nuestra ruta es la “*Cooperación*”. Esta cooperación se refiere a traspasar los muros de la Administración, favoreciendo la colaboración con diferentes organismos, como empresas, universidades, asociaciones y agentes sociales, así como con otras administraciones. La colaboración, con la firma de convenios, acuerdos, desarrollando eventos, puede impulsar y fomentar las actuaciones destinadas a conseguir el objetivo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último, la *hoja de ruta* no olvida el relevante papel que el lenguaje tiene en el proceso de socialización. El eje denominado “*Comunicación no sexista*” va más allá del fomento de un uso no sexista del lenguaje, instando a la Administración a cuidar las formas y estilos de comunicación en su ámbito de influencia, para que ésta no fomente ni reproduzca estereotipos sexistas que degraden la imagen de la mujer y mantengan la discriminación entre hombres y mujeres. Del mismo modo velará por la correcta y positiva transmisión de la imagen de la mujer. Para todo esto se hará hincapié en la revisión y el correcto uso del lenguaje administrativo escrito y de las campañas de difusión y publicidad que se desarrollan desde la Administración.