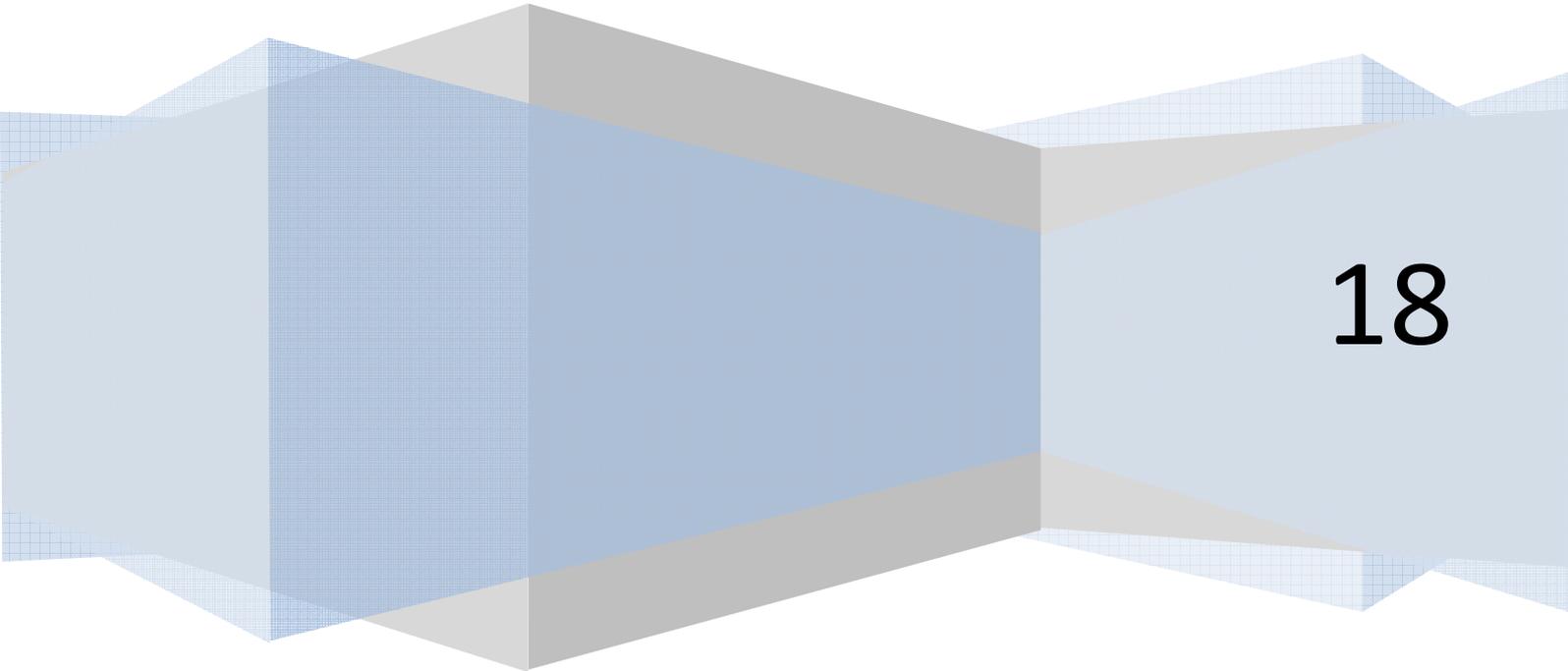


CIAM. AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA

TEMARIO DE OPOSICION TEMAS IGUALDAD

18



INDICE

Tema I IGUALDAD DE GÉNERO

1. CONCEPTOS GENERALES
2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
3. POLITICAS DE IGUALDAD
4. NORMATIVA
5. CONCEPTOS CLAVE

Tema II PLANES DE IGUALDAD

1. PLANES DE IGUALDAD
2. III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE SALAMANCA

Tema III VIOLENCIA DE GÉNERO

1. MARCO CONCEPTUAL
2. PREVENCIÓN
3. NORMATIVA
4. RECURSOS ASISTENCIALES

BIBLIOGRAFIA

Tema I

IGUALDAD DE GÉNERO

5. CONCEPTOS GENERALES
6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES
7. POLITICAS DE IGUALDAD
8. NORMATIVA
9. CONCEPTOS CLAVE

1. CONCEPTO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

De forma genérica la igualdad de oportunidades es un concepto según el cual se garantiza la igualdad entre las personas para participar en distintos ámbitos.

En este sentido, es una **forma de justicia social** que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social (conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social) y poseen los mismos derechos políticos y civiles.

El concepto de igualdad de oportunidades aparece relacionado en la tradición democrática con conceptos como: libertad, democracia, elección, oportunidad, etc., **la política social toma conciencia de la existencia de grupos sobre los que la sociedad actúa de forma diferenciada**, se proyectan leyes e intervenciones sociales para tratar de dar respuesta a esas diferencias.

La política de igualdad de oportunidades implica, por tanto, dictar normas y actuaciones que beneficien a unos grupos a expensas de otros mediante el reparto de bienes. La política de igualdad de oportunidades conlleva otros significados habituales como:

- Igualdad de acceso a los recursos
- Medidas compensatorias
- Igualdad de resultados
- Igualdad de trato a las personas
- Trato diferente a las personas en respuesta a sus necesidades...

Al hablar de Igualdad tenemos que hacer referencia a los siguientes conceptos:

- **Igualdad de Oportunidades:** Se da cuando cada persona tiene el mismo acceso potencial a un cierto bien social o económico que otra persona.

- **Igualdad de Resultados:** Significa que cada persona recibe efectivamente la misma cantidad del bien social o económico que cualquier otra persona.

Por ejemplo, existe igualdad de oportunidad en una rifa de un pastel en el que cada persona recibe un número de rifa. Sin embargo, en este ejemplo no habría igualdad de resultados, ya que al final una persona obtendría el pastel y las demás no tendrían nada. La igualdad de resultados se daría si el pastel se divide en trozos y se reparten entre cada papeleta.

Otro ejemplo válido sería una carrera en la que todas las personas participantes partieran de la misma línea de salida al mismo tiempo. Pese a tener igualdad de oportunidades por ser las reglas las mismas para todas las personas, difícilmente llegarán a la meta al mismo tiempo debido a sus diferentes capacidades, por tanto tendrán desigualdad de resultados. Esta igualdad sirve para que todos y todas tengan las mismas capacidades y/o derechos que todos los integrantes de una sociedad.

2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES. POLÍTICAS DE IGUALDAD

La Igualdad ha sido uno de los principios que a través de la historia ha creado pasiones y odios, pero entre otras cosas, ha sido el motor de la reivindicación feminista.

Feminismo

Propone un ideario, un deseo de transformar las sociedades en sociedades vivibles para mujeres y hombres. Un ideario de libertad, de integridad para las mujeres, de posibilidad de desarrollo. El ideario de tener una vida digna, acceso al bienestar, el goce pleno de derechos de las mujeres como seres humanos.

El feminismo también trabaja para eliminar todas las formas de discriminación, no sólo entre mujeres y hombres, sino también las formas de discriminación clasista o étnica, y la antidemocracia.

El feminismo no es una filosofía sexista, no está en contra de ningún género. Es una filosofía propositiva, transformadora de las relaciones de género. Es una filosofía a favor de la integridad de todas las personas mujeres y hombres y de su libertad; radical, no conformista, ya que se propone transformar la sociedad en su conjunto para satisfacer las necesidades individuales y colectivas de todas las personas. El feminismo es universal. Identifica las diferencias, pero se propone las mismas metas. Se propone el desarrollo humano de las mujeres y de los hombres: pleno e íntegro en el bienestar y en el bien vivir (Marcela Lagarde).

Desde el punto de vista del Derecho Constitucional, la igualdad ha sido básicamente un concepto que ha presidido en la elaboración los textos constitucionales como principio político. No hay que olvidar a este respecto la proclama de que todos los hombres nacen iguales.

Este principio político se ha incorporado como un valor superior del ordenamiento jurídico, al que se le dota de un contenido prescriptivo plasmado en funciones orientadoras e informadoras en la producción e interpretación de normas jurídicas.

La igualdad, como ha señalado Celia Amorós “**es un concepto regulativo político, un concepto ético y un valor, y, sobre todo en el ámbito del Derecho, y muy especialmente del Derecho constitucional, la igualdad representa uno de los principios más interesantes, pero quizás también más abstractos y más difíciles de concretar**”

El reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, y la dificultad para implantar la igualdad real, ha sido el motivo fundamental para adoptar las políticas de igualdad, como instrumentos ordenados a eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres y los hombres ejerzan sus derechos y libertades en condiciones de igualdad

3. POLÍTICAS DE IGUALDAD

Las políticas de igualdad hacen referencia a las políticas y medidas que se adoptan para que la igualdad formal llegue a ser igualdad real, al compensar las situaciones de desigualdad que se dan en las posiciones de los hombres y de las mujeres.

La práctica ha demostrado que no es suficiente con tratar de la misma forma a los hombres y las mujeres para llegar a la igualdad real, ya que socialmente ocupan posiciones diferentes, tienen experiencias, necesidades e intereses diferentes. Por esta razón, es necesario aplicar políticas y acciones positivas que consigan que desde distintas posiciones de partida, se lleguen a resultados equivalentes.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

- **ACCIONES POSITIVAS**

Las políticas específicas de igualdad empiezan a desarrollarse con el objetivo de corregir las situaciones de discriminación de las mujeres.

Son medidas dirigidas específicamente a las mujeres, que se realizan a través de los Organismos de Igualdad. Por esta razón han sido conocidas como “*políticas de mujer*” y **consisten en realizar un tratamiento desigual, ante una situación desigual, favorable para a quien parta de una mayor desventaja social.** Por ejemplo, arbitrar medidas compensatorias de modo que a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo sexo esté subrepresentado en una categoría o función determinada.

Las políticas específicas de igualdad utilizan la acción positiva como estrategia de actuación.

Las “acciones positivas” son las **medidas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres que adopta la Administración para hacer efectivo el principio constitucional de igualdad.** Obviamente, estas medidas tienen carácter temporal y se utilizan en tanto existan las situaciones de desigualdad. Tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que se persigue.

Las acciones positivas **responden al principio de igualdad** que obliga a los poderes públicos a **tratar igual a las y los iguales pero también a tratar desigual a quienes son desiguales** de forma que se obtengan los mismos derechos.

Para aproximar las posiciones sociales hasta un mismo nivel hemos de incorporar una excepción al tratamiento igualitario, lo que quiere decir que con el objeto de conseguir la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es necesario primero compensar las desigualdades.

Un ejemplo de acción positiva es la propuesta de cambio en la Ley de Régimen Electoral General para conseguir una representación o composición equilibrada que garantice la presencia de mujeres y hombres, de forma que, en las listas electorales, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Tienen como objetivos:

- **Superar los obstáculos específicos** que dificultan los derechos de las mujeres y garantizar los mismos resultados para hombres y mujeres.
- **Equiparar las oportunidades** de los hombres con las mujeres en la esfera pública y privada.
- **Transformar las relaciones de jerarquía** entre los hombres y las mujeres modificando roles y estereotipos.

Las medidas de discriminación positiva **tienen las siguientes características:**

- **Son igualatorias.** Intentan erradicar la discriminación de las mujeres sin atentar contra la situación del colectivo dominante, salvo en lo que se refiere a los privilegios adquiridos a costa de la discriminación de las mujeres. Este concepto es muy importante, porque la aparición de las acciones positivas provocan numerosas discusiones.

Por ejemplo, cuando se proponen las cuotas en los Consejos de Dirección o en las listas políticas hay personas que se “sienten discriminadas” por el hecho de no pertenecer a la cuota. Debemos comprender que para conseguir la igualdad es necesario reconocer la desigualdad de partida.

Recordemos que el modelo de acciones positivas se está aplicando a otras situaciones de discriminación como el que ocurre con los colectivos y minorías que socialmente se encuentran en situación de discriminación o exclusión. Estas medidas serán necesarias mientras existan diferencias apreciables en la participación social, laboral y económica.

- **Temporales.** Son compensatorias y temporales. Existen en la medida que existe la discriminación y terminan cuando esta desaparece.

Por ejemplo, pensemos nuevamente en las cuotas, son una medida que se ha adoptado porque existen causas no explícitas que impiden a las mujeres acceder a los puestos de responsabilidad. En el momento en que la situación sea paritaria -no más de sesenta de personas de un sexo y no menos de cuarenta- las cuotas no serán necesarias.

- **Directas y específicas.** Son programas y acciones muy concretas que se dirigen al grupo que esta discriminado.

Pensemos en los cursos de formación profesional de perfil técnico. Las mujeres raramente participan en los cursos de fontanería, electricidad, mecánica... Realizar un curso específico para mujeres sería una acción positiva que tendría como objetivo fomentar su participación en áreas que tradicionalmente han sido consideradas como masculinas.

- **Dinámicas y flexibles.** Las medidas puestas en práctica no son fijas e inmutables sino que tienen que ser revisadas e ir modificándose en función de cómo evoluciona el colectivo al que se aplique.

Algunos ejemplos de acciones positivas son:

- **Políticas.** La aplicación de la paridad a partir de un sistema de cuotas en el Parlamento, gobierno, ayuntamiento, dirección de empresas. El sistema de cuotas en las listas electorales se ha completado con las listas cremalleras, etc.
- **Económicas.** Subvenciones que favorecen la contratación de mujeres en los espacios en los que no tienen la misma representación que los hombres. Subvenciones para promocionar el autoempleo de las mujeres.
- **Culturales o educativas.** Campañas de sensibilización de orientación no sexista. Subvenciones para la investigación y desarrollo de los estudios de mujer. Fomento de eventos artísticos y culturales en el que se visibilice las aportaciones de las mujeres. Concesión de premios a los medios de comunicación que favorezcan una imagen de igualdad entre hombres y mujeres. Subvenciones a asociaciones de mujeres. Diseño de programas de garantía social que favorezcan la incorporación de las adolescentes a la Formación Profesional Específica
- **Legales.** Iniciativas judiciales para que no se discrimine a las mujeres o para prevenir las situaciones de discriminación y violencia. Por ejemplo la Ley Integral contra la Violencia de Género. Sistema de cuotas para la participación política y para los puestos de decisión en el sector público y en el sector privado.
- **Sociales.** Programas dirigidos a mujeres en el campo de la salud, la participación social, la integración de minorías étnicas o inmigrantes. Programas de sensibilización en la prevención de la violencia, etc.
- **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO (MAINSTREAMING)**

Son muchos los países en los que, de forma simultánea, se han ido probando estrategias para conseguir la igualdad. Gracias a los compromisos que se han adoptando en las Conferencias y reuniones internacionales, en los últimos años se han realizado grandes avances, como el que se ha producido

cuando la Unión Europea y todos sus Estados miembros han asumido el principio de enfoque transversal de género.

Las evaluaciones de las políticas específicas para mujeres han demostrado cómo en pocos años se han obtenido resultados muy positivos. Recordemos la situación legal de la mujer antes de 1978, las dificultades para cursar una carrera universitaria, trabajar sin tener que pedir permiso al marido o al padre, acceder a una candidatura política o decidir sobre su sexualidad... , situaciones que hoy están explícitamente penalizadas por ley.

Sin embargo, estos avances tan importantes no han logrado llegar a la igualdad real, existiendo múltiples situaciones de discriminación que repercuten directamente en las mujeres.

Así, aunque las políticas específicas dirigidas a las mujeres son imprescindibles, no es menos cierto que si queremos remover las raíces de la desigualdad es necesario ir a las causas y comprometer y movilizar al conjunto de la sociedad.

EL MAINSTREAMING PARTE DE DOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

- Las cuestiones de género deben integrarse en todas las políticas públicas, dejando de ser cuestiones marginales, asociadas solamente a determinadas políticas sociales, y proponiéndose como una estrategia complementaria a las políticas específicas de mujer, que inciden directamente en problemas específicos de discriminación y desigualdad, pero que no son suficientes para contrarrestar los efectos de desigualdad que puedan tener las políticas generales.
- Considera que hombres y mujeres deben actuar activamente en la formulación de problemas y necesidades, así como parte implicada en la elaboración de las respuestas. La discriminación de género no es un problema sólo de las mujeres, sino de toda la sociedad.

Por esto en la última Conferencia Internacional de la Mujer que se celebró en Beijing en 1995 se decidió dar un nuevo salto y proponer que la igualdad tenía que estar presente en todas las políticas y programas.

Es necesario por tanto pensar en una política de igualdad dual con dos estrategias complementarias.

- Por una parte los planes de igualdad y las acciones específicas que son capaces de lograr objetivos a corto y medio plazo.
- Por otra, era necesario involucrar a todas las instituciones y organizaciones sociales en la consecución de la igualdad, para que incorporaran en la corriente principal de todas las políticas, la igualdad entre hombres y mujeres.

Así nació el término "mainstreaming o transversalidad de género"

La transversalidad alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones.

Esta implicación tiene dos sentidos:

- Por una parte, modificar su funcionamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.
- Por otra, requiere modificaciones estructurales al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados. Al situar el objetivo de la igualdad de género en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad sino que se debe extender esta competencia a todos los ámbitos de la vida política pública, a todos los estamentos sociales, a todos los colectivos. En definitiva, a toda la sociedad.

Las características del mainstreaming son:

Supone la integración de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales de forma permanente.

- Pretende corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo.
- Persigue mejorar el funcionamiento y eficacia de las políticas públicas y de las organizaciones.
- Tiene en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y los hombres en el conjunto de todas las políticas.
- Implica mayores posibilidades de aprovechar y movilizar los recursos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Supone un enriquecimiento del aprendizaje dentro de las organizaciones e instituciones, ya que todas las personas están implicadas.

La estrategia de mainstreaming implica una mirada global de la realidad desde la perspectiva de género.

4. NORMATIVA

La Constitución Española de 1978, consagró en nuestro ordenamiento jurídico la igualdad como un derecho fundamental. Representa la garantía y referencia última, en nuestro ordenamiento jurídico, de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la protección frente a la discriminación por razón de sexo.

Este derecho fundamental ha sido regulado a través de normas que afectan a los ámbitos internacional, nacional y autonómico y por ende a las Corporaciones Locales que como organización más cercana a la ciudadanía hace visible la promoción de la igualdad de oportunidades entre sus vecinos y vecinas.

CONTEXTO INTERNACIONAL:

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres ha sido reconocido por las Naciones Unidas como principio jurídico universal y recogido por las constituciones de los países democráticos.

Ahora bien, la igualdad ante la Ley, que representa un gran logro histórico para las mujeres y el conjunto de la sociedad, ha resultado insuficiente para alcanzar la igualdad real, pues se constatan la persistencia de desigualdades y desequilibrios.

Por este motivo, en los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la remoción de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres prevista por la ley sea realmente efectiva.

- **Carta de las Naciones Unidas. (1945).** Establece los derechos de las mujeres como un principio básico.

-**Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).** Destinada a evitar cualquier tipo de discriminación, es decir, tratando de asegurar el establecimiento de una igualdad formal y de impedir que se pudiese legitimar ningún tipo de discriminaciones.

Manifiesta que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo”. “Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”. (Art. 1.)

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979),** y ratificada por España en 1983. Se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Denominada, “la Carta de los derechos de la Mujer” es un documento fundamental para la defensa de los derechos de las mujeres.

- **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres:**

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres empieza a formar parte de la agenda internacional, con la organización de conferencias mundiales monográficas sobre mujer en el seno de las Naciones Unidas. Son propuestas de actuación a nivel y en ellas se establecieron dos estrategias fundamentales para el desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres: la transversalidad de género y la representación equilibrada de mujeres y hombres.

- **I Conferencia Mundial de la Mujer de México (1975).**

- **II Conferencia Mundial de la Mujer de Copenhague (1980).**

- **III Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi (1985).**

- **IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995):** Supuso un avance importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y un cambio de mentalidad con respecto a las tres conferencias que la precedieron. La principal herramienta adoptada por la Conferencia de Beijing para la consecución de sus objetivos y establecida como mandato intergubernamental fue la estrategia de **mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género** de forma transversal. **La Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer,** resultan especialmente relevantes para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad

- **Conferencias de Nueva York. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción. (2000).** Se identificaron las principales áreas de especial preocupación en las que había que actuar con urgencia:

1. Mujeres y la pobreza
2. Educación y la capacitación de las mujeres
3. Mujeres y la salud
4. Violencia de género
5. Mujeres y los conflictos armados
6. Mujeres y la economía
7. Participación de las mujeres en el poder y la adopción de decisiones
8. Los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres
9. Los derechos humanos de las mujeres
10. Mujeres y los medios de comunicación
11. Mujeres y el medio ambiente
12. Las niñas.

- **ONU Mujeres:** Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Agencia creada en 2010 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, consagrada a: trabajar en pro de la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres y las niñas; el empoderamiento de la mujer; y el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres, como socios y beneficiarios del desarrollo, los derechos humanos, las acciones humanitarias y la paz y la seguridad.

- **La Agenda 2030:** Agenda de desarrollo mundial para los próximos 15 años que incluye un objetivo específico (Objetivo 5) destinado a alcanzar la igualdad de género.

- En Septiembre de 2015 se firmó **el Convenio por el cual se establecía un nuevo Marco de Asociación Estratégica entre ONU Mujeres y España para promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género.**

CONTEXTO EUROPEO

La Unión Europea, desde su constitución, ha ido estableciendo su política de igualdad a través de tratados, directivas o planes de trabajo para aspectos concretos.

Desde la constitución de la Unión Económica Europea, la igualdad se constituía en uno de los principios fundamentales de este nuevo orden. Dentro de las políticas de la Unión Europea, la igualdad, es un principio prioritario.

La adhesión de España a la Unión Europea supuso uno de los mayores hitos con el que han contado las políticas públicas de género en nuestro país.

- **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa. (1950).** Ratificado por España en 1977. El artículo 14 *contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.*

- **Tratado de Roma (1957),** por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Recoge el derecho a la igualdad incidiendo fundamentalmente sobre la igualdad retributiva que debería de regir entre hombres y mujeres pertenecientes a los distintos Estados adheridos al Tratado. El artículo 119 *recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.*

- **Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 1992),** contempla en el artículo 6 *que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.*

- **Tratado de Ámsterdam (1997),** ratificado por España en 1998, cuenta con un mayor carácter social e incorpora el Principio de Igualdad como un valor fundamental siendo uno de los objetivos a alcanzar por parte de todos los Estados Miembros. Avanza hacia una igualdad de hecho, que requiere la eliminación de las aún persistentes discriminaciones y que debe pasar por el reconocimiento y legitimación de acciones positivas. Marca un hito para los estados de la Unión, al contemplar el principio de igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación por razón de sexo, como un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).** Los artículos 20 y 21 establecen tanto el principio de igualdad ante la Ley como la prohibición de discriminación. Solicita a las instituciones europeas, a los Estados miembros y a los gobiernos de los países asociados, el reconocimiento, el respeto y la protección de los derechos fundamentales de la mujer y del principio de igualdad política, social y económica entre los sexos.

- **Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2001-2005),** donde la transversalidad de género fue impulsada en el ámbito de la Unión Europea y donde se menciona la necesaria coherencia entre las diferentes políticas y actuaciones, para conseguir una promoción efectiva de la mujer en todos los campos, como el empleo, la investigación, la sanidad, la educación, la cultura, la justicia, etc.

- **Tratado de la Constitución Europea (2004). En relación con la igualdad de género:**

Artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el Artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo II-81 No Discriminación. Prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo II-83 Igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de *igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.*

- Directivas de la Unión Europea:

Directiva 92/85/CEE, relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o esté en período de lactancia.

Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en o que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

-Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006). Destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma.

Los Ayuntamientos adheridos se comprometen a elaborar e implementar, un Plan de acción para la igualdad en consonancia con los principios y prioridades allí establecidas, comprometiéndose a aplicar los principios que la integran:

- La igualdad de las mujeres y de los hombres constituye un derecho fundamental.
- A fin de asegurar la igualdad de las mujeres y de los hombres, se deben tener en cuenta las múltiples discriminaciones y los obstáculos.
- La participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones es un requisito previo de la sociedad democrática.

La eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la igualdad de las mujeres y de los hombres.

- Integrar la dimensión del género en todas las actividades de las entidades locales y regionales es necesario para que avance la igualdad de las mujeres y de los hombres.

- Los Planes y Programas de Acción en materia de igualdad, con presupuesto propio, son las herramientas indispensables para hacer avanzar la igualdad de las mujeres y de los hombres.

- El Plan de trabajo de la Unión Europea para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). Señala las desigualdades todavía existentes en nuestra sociedad, derivadas fundamentalmente de un entorno económico muy competitivo, donde la flexibilidad y la movilidad en el empleo son elementos consustanciales al mercado laboral. Cita tres aspectos a trabajar durante este período: la conciliación de la vida laboral y familiar, la persistencia de estereotipos sexistas y el desigual reparto de las responsabilidades familiares.

- Carta de la Mujer (marzo 2010). Adoptada por la Comisión Europea, renovando su compromiso por la igualdad entre sexos e insistiendo en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, de forma transversal, en todas sus políticas.

- Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer y describe las acciones claves en este período y los objetivos de la Unión Europea en

materia de igualdad que consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

- **Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la Violencia hacia las mujeres y la Violencia Doméstica (mayo de 2011)**. Suscrito por 13 países, entre ellos España. Se trata del primer instrumento legalmente vinculante en el mundo que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes. Define y criminaliza varias formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzado, la mutilación genital, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres.

- **II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**.

- 1) reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social.
- 2) promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres.
- 3) combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

ÁMBITO ESTATAL

- **La Constitución Española ratificada por el pueblo español en Referendum de 6 de diciembre de 1978 y sancionada por su majestad el Rey ante las cortes el 27 de diciembre de 1978.**

Consagra, en el art. 1.1., como valor superior del ordenamiento jurídico entre otros, la justicia y la igualdad.

Prohíbe la discriminación directa por razón de sexo y consagra la igualdad como un derecho fundamental. Proclama la igualdad de toda la ciudadanía ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. *“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”* (Art. 14)

Establece la obligatoriedad que tienen los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”* (Art. 9.2.)

Leyes de Igualdad de Género

- **Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (1999).**

- **Real Decreto 1251/2001, de desarrollo de la ley.**

- **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.**

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Norma básica que regula todo lo relativo a la igualdad de oportunidades; nace con el objetivo de ser un marco de referencia en esta materia, tal y como se pone de manifiesto en la Exposición de Motivos, al considerarla como una "ley-código".

Esta norma, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y contempla la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de Igualdad en todas las esferas de la vida social, económica, cultural y política, y constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato.

Artículo 1, establece el objeto de dicha ley: *"hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria"*.

Prevé un instrumento muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo: **los planes de igualdad**. Son, según se definen en el artículo 46: *"un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"*.

Leyes contra la violencia de género:

- Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género. El objetivo fundamental es actuar contra la violencia por razón de género que sufren las mujeres como una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos.

Pactos

- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género:** Aprobado el 28 de septiembre de 2017 y ratificado por todas las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias, al objeto de impulsar políticas que persigan la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado.

Planes

- **4 Planes de Igualdad de Oportunidades:** I (1988-1990); II (1993-1996); III (1997-2000) y IV (2003-2006).

- **2 Planes Estratégicos:** I Plan estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011) y Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)

REGULACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN CASTILLA Y LEÓN

La especial configuración de España como un Estado Autonómico, conlleva que sean diversos, los poderes públicos que deban proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Comunidad Castellano Leonesa, vinculada a lo establecido a través de tratados y normas constitucionales y, muy especialmente al fuerte compromiso asumido en su Estatuto de Autonomía, ha realizado importantes avances normativos que constituyen el impulso necesario en el desarrollo de acciones positivas que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que previenen situaciones de violencia contra la mujer.

- **Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero y su última reforma, por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre.** Norma superior de ámbito autonómico, constituye una garantía para la igualdad de oportunidades en la región. A partir de esta reforma estatutaria es competencia exclusiva autonómica: *“La promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género”.* (Artículo 70.1.11ª)

- **Decreto 162/1990 de 29 de diciembre** para la Creación de la Dirección Genero de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.

- **Decreto 171/2000 de 13 de julio** por el que se regula el Consejo Regional de la Mujer.

Leyes de Igualdad de Género:

- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. (Y su reforma por la Ley 7/2007, de 22 de octubre.)** Regula de forma integral y establece el marco general de actuación para la promoción de la igualdad y la asistencia a la mujer en la Comunidad de Castilla y León, basándose en tres principios orientadores: transversalidad, planificación y coordinación.

- **Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.** Es un paso más en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, ya que determina la obligatoriedad de evaluar el impacto de género en leyes y demás disposiciones administrativas.

Leyes contra la violencia de género:

- **Pacto Social contra la Violencia de Género de Castilla y León. (2008).** Documento abierto a toda la sociedad Castellana y Leonesa, para que cualquier entidad o persona a título individual pueda manifestar su adhesión, a través del formulario (por encima de 320 adhesiones institucionales y empresariales y 2308 adhesiones individuales)

- **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.** Pretende ser un instrumento efectivo para erradicar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral, garantizar la seguridad y la recuperación integral de las mujeres víctimas de violencia de género y de las personas dependientes de las mismas.

Como principal novedad de esta ley, cabe destacar la amplitud del concepto de víctima de violencia de género, que no se circunscribe única y exclusivamente a la mujer que la sufre, sino que se hace extensivo a todas aquellas personas dependientes de ella.

Planes de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género:

- **El Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.** Instrumento de planificación integral, nace con el objetivo de tratar de eliminar la discriminación que pueden sufrir las mujeres en cualquiera de los ámbitos de su vida y para ello, contempla 137 medidas específicas.

- **II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.** Es la auténtica columna vertebral del conjunto de las políticas activas de empleo de la Comunidad de Castilla y León. Se estructura en cuatro planes, siendo uno de ellos, el Plan de Igualdad y Conciliación.

ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD EN LA CIUDAD DE SALAMANCA

En el ámbito local, es fundamental el principio de subsidiariedad, que recoge la autodeterminación que tienen los países de la Unión Europea, para elaborar sus propias políticas de igualdad. Este principio se aplica a todos los niveles de gobierno (europeo, nacional, regional y local).

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. (2005-2006). *“destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”.* Parte de la premisa de que la igualdad de mujeres y hombres *“es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia”.*

Destaca el papel de las autoridades locales y regionales, en cuanto a que son las instituciones más próximas a la ciudadanía y que representan *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.*

Los Ayuntamientos adheridos se comprometen a elaborar e implementar, un Plan de acción para la igualdad en consonancia con los principios y prioridades allí establecidas, que ha de contar con recursos suficientes para su implementación.

- **La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.**

Establece, en su artículo 25, *la competencia municipal para promover para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.*

El artículo 28 especifica que: *"Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente"*.

Este precepto hace de la Administración Local una referencia clara para la promoción de actividades, así como para la prestación de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, menoscabo u obstáculo a las competencias correspondientes a otras Administraciones Públicas.

- **La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, que reforma la Ley 7/1985.** En su Disposición Transitoria 2ª, establece que *los municipios ostentarán cuantas competencias de ejecución no se encuentren conferidas por la legislación sectorial a otras Administraciones Públicas en las materias del hasta ahora artículo 28, entre las que se encuentra la promoción de la mujer.*

- **La Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León,** en su art. 20.1: *regula las competencias municipales entre las que se incluye la promoción de la igualdad de la mujer en los términos que se establezcan en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.*

- **La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, modificada por la Ley 7/2007.** El artículo 4 hace referencia a las entidades locales, al regular los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; y en su artículo 11, de una forma más detallada, *al asignar a los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y a las diputaciones provinciales la capacidad de realizar diversas actuaciones en lo que se refiere a la política municipal en materia de mujer, entre las que se encuentra aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.*

- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.** Se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales; define claramente los principios generales de actuación de los poderes públicos, las funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada nivel administrativo, y se impone a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva mediante la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

En su artículo 21 establece que *"las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las administraciones públicas"*.

- **El Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013-2018.** Se inspira en diferentes principios rectores entre los que se encuentra: *"Cooperación y colaboración institucional"*.

Así, todo este marco normativo, legitima a los municipios para la planificación e implementación de medidas tendentes a conseguir la igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.

Esta Corporación Local, no sólo no puede permanecer ajena a esta dinámica de promoción de la equidad, que se está consolidando en todo el Estado, sino que viene obligada, por leyes que le conciernen específicamente, a promover ese impulso hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito municipal. La constatación de esta posición desigualitaria entre hombres y mujeres, más allá de las causas que la producen,

aconseja desarrollar políticas activas para compensar y prevenir la reproducción de estas desigualdades, y hacer efectivo el principio de equidad.

Con esta vocación, el Ayuntamiento de Salamanca, a través del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer elaboró la **Carta de Servicios del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM)**, documento en el que se materializa el compromiso que adquiere la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades para prestar servicios de orientación y asesoramiento a la mujer, profesionales y de calidad.

Por otro lado se han desarrollado dos **Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, en el ejercicio de las competencias que le corresponden y teniendo en cuenta la normativa y la planificación estatal y regional, atendiendo a la necesaria coordinación interinstitucional.

I Plan de Igualdad de Oportunidades. 2001-2006 aunque fue prorrogado hasta la aprobación del II Plan en 2009. Este plan supuso la consolidación de las experiencias realizadas previamente desde el Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer en beneficio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad. Se articuló en siete Áreas, y la evaluación del mismo supuso un grado de ejecución del 73% de los objetivos previstos.

II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la ciudad de Salamanca (2009-2013). A través de sus 4 Principios Rectores (Transversalidad, Acción Positiva, Coordinación y Calidad) sus 7 Líneas Estratégicas (Transversalidad, Sensibilización y promoción de la igualdad, Formación y empleo, Conciliación de la vida laboral y familiar, Participación en la sociedad, Salud, calidad de vida y bienestar social y Prevención de violencia de género), los 18 objetivos que lo integran, y las 118 actuaciones propuestas, plantea el hacer realidad la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de Salamanca)

Y por último y actual plan vigente **III Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, fruto del trabajo realizado con anterioridad , supone una clara apuesta por la política municipal de promoción de la igualdad de oportunidades cuyo objetivo último es conseguir la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres de la ciudad de Salamanca.

5. CONCEPTOS CLAVE

A

Acción Positiva

Instrumento o medida política aplicable con la intención de compensar el desequilibrio estructural que afecta a las situaciones de mujeres y hombres, en términos comparativos. Su carácter es temporal.

Acoso Sexual

Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de personas superiores jerárquicas y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Análisis de género

Categoría de análisis de la Teoría de Género; estudio de las diferencias existentes en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, acceso al poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Androcéntrica

Categoría o característica que viene definida por el predominio de los valores asociados a la cultura masculina como los valores universales que se convierten en el referente a imitar. Esta categorización lleva a interpretar la historia desde las experiencias de los hombres en el mundo.

B

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de las mujeres para los procesos de toma de decisiones, y por lo tanto para su plena participación en la sociedad.

C

Carga de la Prueba

Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación por razón de sexo, corresponde a la parte demandada demostrar y por lo tanto probar que no ha incumplido dicho principio.

D

Datos desagregados por sexo

Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del "género".

Déficit Democrático

Repercusión sobre la legitimidad de la Democracia que tiene la participación desequilibrada de mujeres y hombres.

Democracia Paritaria

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad del derecho de ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es el principio de democracia.

Derechos Humanos específicos de la mujer

Derechos de las mujeres y de las niñas, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los Derechos Humanos Universales.

Diferencia debida al género

Diferencia existente entre mujeres y hombres, que proviene del proceso de socialización y que se puede producir en cualquier ámbito por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Discriminación

Trato desfavorable -que provoca exclusión, anulación o invisibilización a una persona en función de su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación de género

Trato desfavorable -que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- teniendo en cuenta la identidad de género.

Discriminación Directa

Trato desfavorable -que provoca expulsión, anulación o invisibilidad- de acuerdo a alguno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico

Discriminación Indirecta

Trato desfavorable -que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- originado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

E

Empoderamiento

Proceso de superación de la desigualdad de género, a través de la toma de conciencia, por parte de las mujeres de sus propias potencialidades, sus derechos y capacidades.

Integrado de Género

Metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención. Se conoce también como Mainstreaming de Género.

Estereotipo

Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.)

Equidad

Justicia, es decir, dar a cada quién lo que le pertenece, reconociendo las condiciones y características específicas de cada persona o grupo de pertenencia, desde el reconocimiento y respeto de la diversidad.

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

F

Feminismo.

Movimiento social de tendencia igualatoria que, reivindica los derechos de las mujeres, para alcanzar una nueva organización social y un sistema de relaciones entre personas, basadas en el desarrollo de actitudes de respeto, igualdad, corresponsabilidad y solidaridad entre sus miembros.

Feminización

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

Feminización de la pobreza

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

G

Género

Condición social - por oposición a la condición biológica- que establece las pautas de comportamiento y actitudes consideradas como apropiadas y diferentes para mujeres y hombres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

I

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de Género

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Igualdad de Trato

El mismo tratamiento, la misma consideración, sin distinción.

Igualdad entre mujeres y hombres

Principio de igualdad de derechos y de trato entre mujeres y hombres.

Integración de la igualdad de Oportunidades en el conjunto de las políticas (“ Mainstreaming de Género”)

Se refiere a integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen las políticas diseñadas.

M

Mainstreaming de género

Término anglosajón que se utiliza para definir la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de todas las políticas (elaboración, aplicación y seguimiento) y actuaciones públicas de los gobiernos. Ver Enfoque Integrado de Género.

P

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.

Patriarcado

Sistema de organización social basado en el poder de la figura del “pater” elevado a la categoría política y económica y generalizada a todos los ámbitos de actuación donde se reproducirá el sistema de jerarquía y dominación masculina.

Perspectiva de género

Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones y en el que se ponen en paralelo sus derechos con los de los varones. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Políticas de Igualdad de Oportunidades

Instrumento político que prevé la aplicación de estrategias y medidas de actuación tendentes a corregir las situaciones de desequilibrio detectadas entre los grupos poblacionales.

R

Relaciones de género

Relación y distribución desigual de las prerrogativas de mujeres y hombres que caracteriza a todo sistema sexista. Reparto de responsabilidades Distribución de los actos asumidos voluntariamente entre dos o más personas.

Responsabilidad

Obligación de responder ante ciertos actos asumidos voluntariamente.

Rol de género

Pautas de acción y comportamientos asignadas a mujeres y a hombres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas por el proceso de socialización diferenciado.

S

Sexismo

Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

Sexo

Características biológicas que distinguen a la hembra del macho.

Sistema de géneros

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales femenino y masculino, así como lo clásicamente atribuido a mujeres y a hombres.

Socialización

Proceso de aprendizaje por el cual la persona adquiere su identidad social y cultural conformada por el conjunto de valores, pautas y normas que se consideran apropiadas según sea su grupo de pertenencia y se integra en la sociedad, a través de la interacción con otras personas de su mismo grupo o no.

V

Violencia de género

Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en función de la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.

Violencia sexual

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o la amenaza a recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato a mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

TEMA II

PLANES DE IGUALDAD

2.1. PLANES DE IGUALDAD

2.2. III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE SALAMANCA

2.1. PLANES DE IGUALDAD

Para implementar las Políticas de Igualdad en la década de los 80, se comienzan a programar una serie de medidas o acciones positivas, que ya venían poniéndose en práctica desde la década de los 70, aunque ya se contemplaban en el Tratado de Roma, pero que se configuraron en el marco de planes sectoriales denominados Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

La programación de estos planes sectoriales supuso un avance metodológico y operativo muy importante al permitir, bajo unos objetivos comunes, planificar medidas de acciones positivas dirigidas a favorecer a la mujer en determinadas situaciones y otras de carácter generales para conseguir la igualdad en todos los ámbitos de la vida de forma coordinada y complementaria en las diferentes áreas de actuación.

Desde la década de los ochenta, los ayuntamientos han puesto en marcha un gran número de actuaciones e iniciativas destinadas a eliminar las discriminaciones sociales por razón de sexo independientemente de si existía un plan de igualdad municipal o no.

Los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido por excelencia el instrumento para el desarrollo de las políticas sectoriales de igualdad de oportunidades en la administración local y las concejalías de la mujer las principales impulsoras de los mismos. Muchos son los ayuntamientos que los han incorporado en la planificación de sus políticas municipales.

En la actualidad se está haciendo patente la necesidad utilizar un enfoque más global e ir introduciendo planes integrales que contemplen la transversalidad o mainstreaming de género de modo que se incorpore la perspectiva de género en todas las políticas del municipio, en todas las etapas y a todos los niveles, manteniendo con carácter dual acciones específicas y acciones generales dirigidas a toda la población.

Existen una serie de Planes Nacionales, Autonómicos y Municipales de Igualdad de Oportunidades con una vigencia determinada que se han ido poniendo en marcha desde los años 80.

Ámbito nacional

Actualmente se encuentra vigente el Plan Estratégico 2014-2016.

Este Plan se articula en siete ejes que incluyen:

- Empleo y lucha contra la brecha salarial
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Erradicación de la violencia contra la mujer.
- Participación política, económica y social.
- Educación
- Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
- Eje transversal en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno.

También destacar que en la actualidad se está trabajando en **PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2018-2021.**

En lo que respecta a este plan, se encuentra en fase de consulta en el Consejo de Participación de la Mujer. En el mismo se definen los objetivos estratégicos de actuación para los próximos años y se da una orientación transversal para facilitar la incorporación del principio de igualdad de oportunidades a todas las políticas y acciones del Gobierno.

Algunos de los objetivos que lo definen son:

- Reducir las desigualdades que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y la corresponsabilidad
- Erradicar la violencia contra las mujeres por el hecho de serlo
- Favorecer el empoderamiento político y económico y promover la participación social de las mujeres, o evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, entre otros.

Ámbito autonómico

En Castilla y León actualmente está vigente Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013-2018.

Este instrumento de planificación integral nació con el objetivo de tratar de eliminar la discriminación que pueden sufrir las mujeres en cualquiera de los ámbitos de su vida. Y, para ello, contempla 137 medidas específicas, distribuidas en seis áreas de intervención.

El plan aborda, por primera vez, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la violencia de género de una forma conjunta y con un enfoque integral, ya que la experiencia ha demostrado que la mejor forma de luchar contra la violencia de género es promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Es decir, a mayores cotas de igualdad menores indicadores de violencia de género.

Se fundamenta en dos grandes objetivos de carácter general que son:

- conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea una realidad,
- y prevenir y erradicar la violencia de género en todos los ámbitos de la sociedad y de la vida.

Nueve son los principios rectores que inspiran el plan: unidad, enfoque integral, transversalidad de la perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres, cooperación y colaboración institucional, colaboración con los agentes económicos y sociales, participación, atención a la diversidad y promoción de la autonomía de las víctimas de violencia de género.

El plan establece **seis áreas de intervención**

- Política institucional de género;
- Participación y empoderamiento;
- Educación, cultura y deporte;
- Economía y empleo;
- Salud y calidad de vida,
- Atención integral a las víctimas de violencia de género

Cada una de esas áreas cuenta con objetivos y medidas que abordan al mismo tiempo la igualdad y la violencia de género, e introducen estrategias que abarcan la prevención e información, la sensibilización y la formación, y la atención directa o indirecta a víctimas de violencia de género, y al mismo tiempo se contemplan actuaciones que afectan a estos campos

Si bien el plan va dirigido a la sociedad en su conjunto, contemplan medidas específicas dirigidas a varios grupos de población: jóvenes, hombres, y colectivos de mujeres con necesidades de atención específica y con mayor riesgo de exclusión social.

Ámbito municipal

El Ayuntamiento de Salamanca ha diseñado y ejecutado políticas encaminadas a la promoción de la igualdad en el municipio desde el año 1991, fecha en que se pone en marcha el Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer. Su objetivo es hacer efectiva la igualdad de oportunidades consiguiendo la participación de la mujer en todos los ámbitos sociales y evitando la discriminación por razón de sexo.

El del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer elaboró la **Carta de Servicios del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM)**, documento en el que se materializa el compromiso que adquiere la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades para prestar servicios de orientación y asesoramiento a la mujer, profesionales y de calidad.

Por otro lado se han desarrollado dos Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en el ejercicio de las competencias que le corresponden y teniendo en cuenta la normativa y la planificación estatal y regional, atendiendo a la necesaria coordinación interinstitucional.

I Plan de Igualdad de Oportunidades. 2001-2006 aunque fue prorrogado hasta la aprobación del II Plan en 2009. Este plan supuso la consolidación de las experiencias realizadas previamente desde el Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer en beneficio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad. Se articuló en siete Áreas, y la evaluación del mismo supuso un grado de ejecución del 73% de los objetivos previstos.

II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la ciudad de Salamanca (2009-2013). A través de sus 4 Principios Rectores (Transversalidad, Acción Positiva, Coordinación y Calidad) sus 7 Líneas Estratégicas (Transversalidad, Sensibilización y promoción de la igualdad, Formación y empleo, Conciliación de la vida laboral y familiar, Participación en la sociedad, Salud, calidad de vida y bienestar social y Prevención de violencia de género), los 18 objetivos que lo integran, y las 118 actuaciones propuestas, plantea el hacer realidad la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de Salamanca)

Y por último y actual plan vigente **III Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.** fruto del trabajo realizado con anterioridad , supone una clara apuesta por la política municipal de promoción de la igualdad de oportunidades cuyo objetivo último es conseguir la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres de la ciudad de Salamanca.

2.2. III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE SALAMANCA

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Salamanca destaca fundamentalmente por su carácter participativo contando en su elaboración con entidades, organizaciones y asociaciones que trabajan en el mismo.

Para la realización del Plan, se encarga un estudio ad hoc que considere, desde el punto de vista demográfico, y en distintas áreas (población, mercado de trabajo, salud, conciliación, violencia, participación, etc.), la coyuntura actual en la igualdad entre hombres y mujeres en Salamanca y estableciera los parámetros de reflexión al respecto para la elaboración del plan.

El Plan se estructura en seis bloques:

1. Introducción
2. Normativa
3. Metodología
4. Principios rectores
5. Líneas estratégicas
6. Gestión y evaluación del Plan

Se ha dado operatividad al Plan a través de **cinco principios rectores**:

- Enfoque integral en el que se tome conciencia de las múltiples dimensiones del sistema de género que generan desigualdad.
- Transversalidad promoviendo e impulsando la igualdad en género en el conjunto de políticas y de actuaciones municipales.
- Coordinación entre todos los estamentos implicados para lograr una optimización de recursos y una mejora en la atención.
- Diversidad como fuente de potencialidad y riqueza
- Calidad y búsqueda de mejora continua en la prestación de servicios.

El texto abarca ocho grandes **líneas estratégicas**:

1. Política Institucional de Género y Transversalidad
2. Coeducación, Educación y Cultura
3. Formación, Empleo y Economía
4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar
5. Participación Social y Empoderamiento
6. Medios de comunicación, Imagen e Innovación Tecnológica
7. Diversidad Sexual y de Género
8. Prevención y Atención en materia de Violencia de Género.

Las líneas estratégicas se concretan en una veinticuatro OBJETIVOS y ciento treinta y una actuaciones, todas y cada una de las cuales conlleva su correspondiente Indicador para que de manera objetiva se prevea el grado de cumplimiento de la misma, así como el Área o Departamento municipal responsable de su ejecución.

La **línea estratégica Política Institucional de Género y Transversalidad** recoge la incorporación de cláusulas sociales en los procedimientos de licitación pública; inclusión de contenidos de igualdad en los temarios de oposiciones; realización e impulso junto a las universidades salmantinas de estudios e investigaciones sobre la situación de la mujer; integración de la perspectiva de género en los planes municipales o inclusión de la perspectiva de género en prevención de riesgos o en los programas de salud laboral del Ayuntamiento.

La **línea Coeducación, Educación y Cultura** incluye el fomento de actividades destinadas a menores y a jóvenes con contenidos que promuevan la igualdad; desarrollo de campañas de sensibilización; realización de talleres que incidan en la educación en valores o potenciación de actividades culturales relacionadas con la producción artística en la que se destaque el valor de las aportaciones de las mujeres.

La **línea Formación, Empleo y Economía** abarca propuestas como campañas de información y sensibilización en igualdad de oportunidades en el empleo dirigidas al empresariado; inclusión del módulo de igualdad de oportunidades en las acciones de formación ocupacional que se imparten desde CEFOL o

puesta en marcha de actividades formativas específicas de entrenamiento en habilidades sociales y de liderazgo femenino.

La **línea Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar** contempla talleres de concienciación y reparto de responsabilidades abiertos a las AMPAS y al profesorado; ampliación de servicios destinados a la atención y educación a menores; la inclusión de 400 horas anuales en concepto de respiro familiar con destino a familias cuidadoras de personas dependientes o la elaboración de una guía de recursos para la conciliación en el ámbito empresarial.

La **línea Participación Social y Empoderamiento** recoge el fomento de la participación de diversos colectivos de mujeres; formación específica en materias como igualdad en la familia a mujeres en riesgo de exclusión social, o talleres de liderazgo y empoderamiento destinados a mujeres de asociaciones ciudadanas o, entre otros, a colegios profesionales.

La **línea de Medios de Comunicación, Imagen e Innovación Tecnológica** incluye el desarrollo de talleres de sensibilización sobre lenguaje inclusivo e imágenes inclusivas en las facultades de periodismo y comunicación; formación continua en TIC'S para mujeres y apoyo a las asociaciones para favorecer el acceso y la utilización de las nuevas tecnologías mediante ayudas para la adquisición de equipos informáticos y acceso a las mismas.

La **línea Diversidad Sexual y de Género** abarca la puesta en marcha de campañas de fomento de la igualdad y no discriminación dirigidas a la población en general y otras a colectivos específicos o la coordinación con las universidades para actuaciones conjuntas.

Por último, la **línea Prevención y Atención en materia de Violencia de Género** incluye múltiples acciones para luchar contra la violencia machista incidiendo en la prevención como pilar básico para erradicar esta lacra social. De este modo se recogen campañas y talleres de sensibilización social sobre prevención y erradicación de violencia de género dirigidas a la población en general y a colectivos específicos o, entre otras muchas medidas, impulsar la formación continua en esta materia para quienes trabajan con mujeres víctimas de violencia y sus hijos e hijas.

El capítulo dedicado a la **gestión y evaluación** del Plan permite:

- a) Realizar un seguimiento para obtener información sobre la ejecución y apoyar la toma de decisiones durante el desarrollo de las actividades
- b) Obtener unos resultados objetivos acerca de los efectos de las actuaciones realizadas visibilizando las consecuencias deseadas y no deseadas de los procesos que se han puesto en marcha

Contempla una evaluación proveía, una intermedia y otra final y crea una PONENCIA TECNICA como instrumento que permita realizar la difusión del Plan, el seguimiento anual del mismo, la elaboración de informes así como la evaluación interna

TEMA 3

VIOLENCIA DE GÉNERO

1. MARCO CONCEPTUAL
2. PREVENCIÓN
3. NORMATIVA
4. RECURSOS ASISTENCIALES

1. MARCO CONCEPTUAL

Origen de la violencia de género

Toda la violencia se desarrolla a través de una situación de dominación-sumisión en la que alguien más poderoso y fuerte intenta someter a alguien más débil a la fuerza. En el caso de la violencia contra las mujeres, la desigualdad de éstas con respecto a los hombres está en el origen del problema.

Nuestra sociedad está estructurada según las distintas funciones atribuidas a uno y otro sexo:

- Las del hombre, basadas en la fuerza, la virilidad, el poder y la ambición
- Las de la mujer, centradas en aspectos que no llevan ni al éxito ni al poder y que son socialmente consideradas inferiores a las masculinas.

Este reparto de funciones nos conduce a una sociedad patriarcal, donde el hombre disfruta de todas las esferas de la vida, tanto de la pública como de la privada, mientras que la mujer se ve limitada al ámbito privado o doméstico. **La consecuencia más inmediata es la consideración de la mujer como un objeto propiedad del hombre.**

Planteamiento de desigualdad y dominación se va construyendo a lo largo del proceso de socialización, que comienza cuando somos menores;

- los hombres se han visto obligados a "hacer valer su superioridad" a demostrar su fuerza y a gobernar, desde el ámbito más privado, su hogar, al público; por el contrario, si no han hecho valer su virilidad han sido ridiculizados por la sociedad y considerados "poco hombres"
- Las mujeres se ven obligadas por los mandatos de género a ser complacientes, a cuidar a los y las demás, a renunciar a sus expectativas en función de las de otras personas, a transigir...

Estos valores patriarcales han transmitido que las mujeres y los hombres tienen diferentes características y, por tanto, diferentes papeles en la sociedad; en el momento en el que el sujeto pasivo,

es decir, la mujer, intenta romper con esta situación preestablecida, el hombre responde con la violencia para seguir manteniendo su estatus y su sentido de la propiedad hacia la mujer. **En ese momento se produce la violencia contra las mujeres.**

Qué caracteriza a la violencia de género de otro tipo de violencia

- Es una violencia que parte de una ideología: parte de la estructura patriarcal y está basada en las tradiciones, creencias y costumbres que favorecen y mantienen la desigualdad entre los sexos.
- Es una violencia instrumental, se utiliza como herramienta para imponer un modelo sexista y desigual en las relaciones, para dominar a la mujer y mantener los privilegios que cree propios de su sexo.
- La víctima sufre el abuso y la violencia por parte de una persona de la que espera recibir respeto, amor y apoyo.
- No se ciñe a un colectivo.
- Puede sufrirla cualquier mujer.
- Se suele desarrollar en el ámbito privado, interno de la pareja, esto dificulta la obtención de pruebas y beneficia la impunidad.
- Se ejerce de forma discontinua y con intensidad creciente.
- El agresor posee una imagen pública "normal" (buen vecino, buen trabajador, educado...).
- Visibilizamos sólo la agresión física puntual, que sólo es un aspecto parcial, e invisibilizamos el resto del proceso.
- Genera daños de distintas magnitud a la persona que la sufre: física, psicológica, social y patrimonial.
- Provoca una anulación de la personalidad a la víctima que le genera fuerte dependencia emocional hacia quien la ejerce.
- Genera daños en la familia, en su entorno, y en toda la sociedad.
- Se mantiene por falta de rechazo social

Definición de violencia de género y formas

Desde el marco jurídico español, el concepto de violencia de género viene definido como:

“Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres por el hecho de serlo, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”.

De acuerdo con la Ley 13/2010 de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género Castilla y León, en el Artículo 2 de la misma se define el concepto de violencia de género como:

“cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o

psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada”

También encontramos en este artículo recogido los tipos de violencia que son incluidos en el ámbito de aplicación de la misma:

“Quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la ley todas las manifestaciones de violencia hacia la mujer, como expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, ejercida de alguna de las siguientes formas:

a) **Violencia física**, que comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

b) **Violencia psicológica**, que incluye toda acción u omisión intencional que produce en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento con privación de sus relaciones sociales, culpabilización, limitaciones de su ámbito de libertad y cualesquiera otros efectos semejantes.

c) **Violencia sexual**, que consiste en cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, como son las agresiones y los abusos sexuales.

d) **Violencia económica**, que consiste en la privación intencionada y no justificada legalmente de los recursos necesarios para el bienestar físico o psicológico de las mujeres y personas dependientes de las mismas, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja.

e) **Tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación.**

f) **Violencia originada por la aplicación de tradiciones culturales que atenten o vulneren los derechos humanos.**

g) **Acoso sexual**, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

h) **Acoso laboral por razón de género**, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.

i) **Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.**

Formas de ejercer la violencia de género

- Tácticas de presión. Intimida, manipula a los hijos e hijas, amenaza con retener el dinero.
- Falta de respeto. Interrumpe, no escucha, no responde, manipula la interpretación de tus palabras, increpa a tus amistades y familia. No respeta tus derechos ni tus opiniones.
- Abuso de autoridad y confianza. Invade tu intimidad, no respeta tu correspondencia, escucha tus conversaciones telefónicas. Interroga a tus hijos e hijas sobre tus actividades, te castiga con el silencio.
- Incumplimiento de promesas. No respeta los acuerdos, no asume su responsabilidad, no colabora con el cuidado de los hijos e hijas ni se compromete en los quehaceres domésticos.
- Tiranía emocional. No expresa sentimientos, no ofrece apoyo, no respeta tus sentimientos.
- Control económico Te niega el derecho a trabajar. Te impide el acceso al dinero.
- Comportamiento destructivo de la personalidad. Abusa del alcohol o las drogas. Amenaza con el suicidio.
- Aislamiento. Evita o dificulta que puedas verte con amistades o familiares, controla tus llamadas telefónicas, te dice dónde puedes y dónde no puedes ir.
- Intimidación. Gestos de enfado y amenazantes. Acercamiento físico intimidatorio, ostentación de fuerza física. Gritos conducción temeraria de vehículos
- Violencia sexual. Trato degradante de tu sexo, coacción para mantener relaciones sexuales contra tu voluntad.
- Violencia física. Golpear, pinchar, tirar del pelo, abofetear, agarrar, morder, patear, fracturas óseas, magullar, torcer brazos, empujar, intentos de estrangulamiento, provocar abortos, tirar contra las paredes, tirar objetos, utilizar armas, quemar, asesinar

El ciclo de la violencia

El llamado ciclo de la violencia se refiere a las fases principales que describen el proceso de la violencia y explica por qué resulta tan difícil para algunas víctimas defenderse cuando la sufren y alejarse del que provoca esa violencia una vez pasada la fase de agresión.

Este ciclo de la violencia ha sido descrito por la doctora Leonore WALKER (1989) diferenciando las siguientes fases

1. **Fase de la acumulación de la tensión o tensión creciente:** durante esta fase las tensiones se van construyendo a partir de pequeños incidentes o conflictos. Esto es resultado de distintas frustraciones del agresor, el cual se comporta de forma tiránica con su pareja, esperando que su compañera satisfaga todos sus deseos y caprichos, incluso los que no expresa y solo piensa para él. Ante esta situación la mujer comienza a sentir frustración y vive en un estado de constante confusión. Esto da lugar a episodios violentos leves, caracterizados por insultos, menosprecios, sarcasmos, indiferencia... Además, el agresor achaca a la víctima la tensión

- existente, con lo que ella recibe el mensaje de que su percepción de la realidad es incorrecta y comienza a culpabilizarse por lo que sucede
2. **Fase de explosión de la violencia o agresión física:** se caracteriza por la pérdida total del control y el comienzo de las agresiones no sólo verbales y psicológicas, sino también físicas y sexuales. La mujer se muestra incapaz de reaccionar, porque la desigual balanza que se ha establecido en la pareja a lo largo del tiempo la paraliza.
 3. **Fase de remisión, de calma, 'luna de miel' o 'interludio amoroso':** representa el refuerzo que el agresor da a la víctima para mantenerla junto a él. Para ello, el agresor se muestra arrepentido, pide perdón, llora y promete que no se volverá a repetir la agresión y que va a cambiar. Todo consiste en compensar a la víctima de modo que ésta no tome decisiones como denunciarle o abandonarle, reforzando así la dependencia emocional de la mujer con respecto a su agresor y consiguiendo que la mujer recobre la esperanza en la relación y en las posibilidades de cambio del agresor.
 4. **Inicio de un nuevo ciclo:** A la falsa ilusión que constituye la "luna de miel" le sucede un nuevo ciclo de tensiones. Surge de nuevo la irritabilidad, se inicia un nuevo ciclo en el que el agresor intenta de nuevo crear miedo y obediencia más que respeto e igualdad. Cada pareja tiene su propio ritmo y las fases duran un cierto tiempo dependiendo de cada pareja, pero las fases tienden a ser cada vez más cortas y la violencia cada vez más intensa. La frecuencia con que se repite el ciclo y la peligrosidad que va alcanzando aumenta a medida que se avanza en la escalada de la violencia. Generalmente cuando una mujer que vive violencia hace una petición de ayuda, ya ha dado varias vueltas al ciclo de la violencia. Además, cada vez que cierra un ciclo, la mujer pierde confianza en sí misma, con lo cual, es importante que en el momento en que solicite ayuda, se le preste de manera inmediata y sin cuestionar sus decisiones pasadas.

Si las personas que pretenden ayudar a la mujer que sufre violencia no conocen y comprenden el ciclo, éste puede acabar manipulándoles también: la mujer va a pedir ayuda generalmente tras una fase de explosión especialmente importante o dañina para ella, que la lleva a superar el miedo, la vergüenza, la sensación de fracaso vital que supone asumir que su pareja es violenta. Pero en el funcionamiento del ciclo de la violencia, tras esa fase de explosión va a aparecer la fase de "luna de miel": cuando el maltratador logra acceder a ella (personalmente, por teléfono, a través de los hijos e hijas o personas cercanas) se va a encontrar con un hombre arrepentido, que le suplica perdón, que jura que "nunca más" que le promete cambiar y/o ponerse en tratamiento, etc. Esta situación puede llevarla a renunciar a la ayuda que ha pedido. Si no se comprende el ciclo y se entiende que ha sido manipulada una vez más, tenderemos a culpabilizar a la mujer víctima de la violencia que sufre.

Mitos sobre la violencia

¿Qué es un mito?

Lo que por su trascendencia o por sus cualidades se convierte en un modelo o entra a formar parte de la historia. Relato que quiere hacerse pasar por verdadero o que sólo existe en la imaginación.

“Un hombre no maltrata porque sí; ella también habrá hecho algo para provocarle. En el fondo, la violencia en el ámbito de la pareja es un juego de relación entre las personas que la integran”

- La mujer maltratada inhibe cualquier comportamiento, que crea, pueda provocar una agresión. La mujer maltratada adopta una actitud pasiva y de sometimiento a los deseos de su pareja para evitar el enfado y la agresión.
- La violencia del agresor es depredadora, no reactiva, funciona independientemente de la conducta de la mujer.
- La conducta de la víctima puede provocar enojo pero la conducta violenta es responsabilidad exclusiva de quien la ejerce.
- En las situaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito de las relaciones de pareja, se produce una identificación clara de “víctima” y “agresor”. Violencia complementaria vs violencia simétrica.
- Nadie tiene derecho a pegar, insultar, o amenazar a otra persona, sea cual sea la excusa que ponga para ello.

“Si una mujer es maltratada continuamente, la culpa es suya por seguir conviviendo con ese hombre”

“Las mujeres maltratadas no experimentan placer en la situación de abuso, los sentimientos más comunes son el miedo, la impotencia y la debilidad” (Corsi, 1994).

Razones por las que la mujer continúa conviviendo con su agresor:

- Vinculación afectiva con el agresor: cree que su pareja aún la quiere, ella lo quiere y no quiere hacerle daño, sólo trata de solucionar sus problema, etc.
- Dependencia emocional.
- No percepción del maltrato.
- Confianza en las promesas de cambio.
- Indefensión aprendida: condición psicológica en la que la mujer aprende a creer que está indefensa, que no tiene control sobre la situación, que cualquier cosa que haga será inútil.
- Inseguridad. Baja autoestima: cree que ella es responsable del maltrato y que, si se porta “bien”, él no la maltratará.
- Preocupación por el bienestar emocional y material de los hijos/as: Cree que sus hijos/as sufrirán emocional y económicamente si ella se separa.
- Futuro incierto.
- Aislamiento social. Soledad.
- Miedo a las represalias, a que su pareja la agreda o la mate si se separa.
- Vergüenza a hacer pública su situación de maltrato.
- Ciclo de la violencia.
- Síndrome de adaptación a la violencia o síndrome de la mujer maltratada.

“Si tienen hijos o hijas, hay que aguantar los maltratos por el bien de los niños y las niñas. Le pegará a la mujer, pero él, es un buen padre”

- Ser testigos de violencia de género tiene consecuencias graves sobre el bienestar emocional y la personalidad de las niñas y los niños.
- Aprenden que la violencia es un medio legítimo para solucionar los conflictos.
- La opción más responsable hacia el bienestar de las niñas y niños es alejarlos de esa situación.

“Los hombres que maltratan lo hacen porque tienen problemas con el alcohol u otras drogas, o porque están locos, o porque son violentos por naturaleza”

- El consumo de alcohol o drogas es frecuente pero esto no exime de responsabilidad.
- No todos los hombres que tienen problemas con el alcohol o las drogas pegan y maltratan a sus parejas.
- Sólo un 5% de los hombres que maltratan a sus parejas presentan graves trastornos psicopatológicos

“La violencia contra las mujeres responde en la mayoría de los casos a situaciones de enajenación de los maltratadores y a pérdidas de control”

Las agresiones no son consecuencia de una explosión de ira incontrolable, sino que responden a una secuencia dinámica:

- Caótica: aleatoria e impredecible.
- Premeditada.
- Sistemática y frecuente.
- Responde a un objetivo: descargar la tensión, recuperar la sensación de poder y autoridad o el sentimiento de dominio sobre la otra persona. Mantener el control.

“La mayoría de las denuncias por violencia de género son falsas”

- Que pueda denunciarse fraudulentamente una situación de violencia de género no quiere decir que todas las denuncias sean falsas, o que se pueda generalizar estos hechos.
- Según fuentes judiciales, el sector que más denuncias falsas acumula es el de los seguros privados y sin embargo, no suscita alarma social ni se proyecta dicho debate a los medios de comunicación.
- El Mito de la denuncia falsa es interesado:
 - Puede provocar en las mujeres temor o incertidumbre a la hora de denunciar; pueden pensar que no van a ser escuchadas si interponen denuncia o que no van a tener credibilidad.
 - Se usa desde sectores machistas y muy conservadores para desvirtuar el marco normativo contra la violencia de género, considerando que más que instrumento de lucha contra esa lacra es un instrumento de lucha “contra los hombres”.

“En España apenas se dan casos de violencia contra mujeres españolas, casi todos los casos son de mujeres inmigrantes”

- Violencia contra las mujeres como problema universal y transnacional.
- Países donde el desarrollo en materia de igualdad es inferior que en España.
- El proyecto migratorio no sólo incluye el traslado de las personas (hombres y mujeres), también su “universo sociocultural”.
- Mayor vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes ante la violencia de género.
- El número de mujeres nacionales víctimas de violencia de género no ha descendido significativamente en los últimos 10 años

- El número de mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género ha ido incrementándose en proporción al incremento de la población inmigrante total en España.

“Las mujeres también maltratan a los hombres”

- No hay unanimidad en las cifras.
- Las cifras que se ofrecen sobre números de hombres “muertos” supuestamente por sus mujeres hacen referencia al concepto de violencia doméstica: engloban a los hombres muertos en el ámbito familiar, así como a los hombres que se suicidan tras asesinar a sus parejas.

2. PREVENCIÓN

El Parlamento español aprobó por unanimidad la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. El fin último de esta Ley es erradicar progresivamente la violencia de género, que como reza el párrafo primero del apartado I de su Exposición de Motivos, "...se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad".

De los mandatos de esta Ley fue la elaboración de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género **"que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de género"**. El Plan, **además, debía dirigirse** "tanto a hombres como a mujeres desde un trabajo comunitario e intercultural". Este Plan fue aprobado en el Consejo de Ministros del 15 de diciembre de 2006, y en él la concurrencia de las distintas administraciones era imprescindible.

La prevención y la sensibilización sobre la violencia contra las mujeres o la violencia de género, son líneas de actuación eficaces para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

Cómo prevenir la violencia de género es un tema que en la actualidad está siendo tratado de forma multidisciplinar desde distintos sectores para completar un proceso con un objetivo único; la promoción de la igualdad.

Sabemos, que a pesar de haberse producido avances en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las últimas décadas, pervive un modelo social basado en la adjudicación de roles diferenciados en función del sexo.

Buenas prácticas en materia de Violencia de Género.

Las buenas prácticas en materia de prevención de la violencia de género deben basarse, según las Naciones Unidas, en los siguientes principios orientadores:

- Dar prioridad a la prevención de la violencia contra la mujer en todas las políticas y programas.
- Asignar en todos los sectores recursos específicos para las actividades de prevención.
- Buscar apoyo político para inversiones sostenidas a largo plazo en prevención.
- Elaborar estrategias de prevención que enfrenten las causas de la violencia contra la mujer, en particular la persistencia de los estereotipos de género.
- Determinar objetivos claros, en los que se definan qué es lo que se quiere cambiar mediante las estrategias de prevención y cómo, estableciendo un proceso de seguimiento y evaluación.
- Garantizar que las perspectivas y las voces de las mujeres, en particular órganos gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de trabajadores y trabajadoras, empresariado y líderes comunitarios locales, para elaborar estrategias inclusivas eficaces.
- Compromete proactivamente a los hombres y los niños en la elaboración y la aplicación de estrategias para la prevención de la violencia masculina contra la mujer.
- Hacer hincapié en que la violencia contra la mujer es inaceptable y su eliminación es una responsabilidad pública.
- Promover la seguridad de las mujeres, en caso necesario modificando los ambientes físicos.
- Garantizar que los esfuerzos de prevención sean holísticos.
- Entre las estrategias sugeridas para la prevención de la violencia de género, se pueden incluir:
- Campañas y actividades de promoción, en especial campañas encaminadas a transmitir el mensaje de que es inaceptable la violencia hacia la mujer.
- Movilización comunitaria. Estas estrategias pueden contribuir a la prevención de la violencia de género, a través de la consecución del compromiso de todos los niveles de la sociedad, entre ellos, representantes de los gobiernos locales, líderes de la comunidad, organizaciones no gubernamentales y grupos de mujeres.
- Trabajo con los hombres. La lucha por transformar las relaciones de género y eliminar la violencia contra la mujer no puede tener éxito sin la participación de los hombres. Comprometer a los hombres en la aceptación y respaldo de los nuevos roles a desempeñar por las mujeres resultan claves para poner fin a la tolerancia social ante la violencia ejercida contra las mujeres.
- La capacitación y la sensibilización de los y las periodistas así como de profesionales de la comunicación que informan sobre la violencia contra la mujer, contribuirá a mejorar la calidad de la información y a elevar el nivel de conciencia y comprensión de las causas y consecuencias de la violencia contra la mujer por parte del público en general.
- Educación y fortalecimiento de capacidades en el sistema escolar. El sistema de educación formal puede ser clave como lugar para elevar el nivel de conciencia acerca de la violencia de género y a atacar y erradicar los estereotipos de género presentes en la sociedad.

Estas son algunas de las estrategias que de forma general se proyectan en los programas de prevención nacionales, autonómicos y locales. También de forma particular muchas asociaciones, colectivos y

grupos de interés realizan de forma continua campañas y programas de prevención incluyendo a víctimas de violencia de género.

3. NORMATIVA

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

NORMATIVA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA

Leyes contra la violencia de género:

- Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género. El objetivo fundamental es actuar contra la violencia por razón de género que sufren las mujeres como una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos.

La LOMPIVG supone un avance en la lucha por la erradicación de la violencia que sufren las mujeres.

En sus cinco títulos se recogen diferentes medidas:

- En el **Título I** se recogen las medidas de sensibilización, prevención y detección de la violencia de género, así como la intervención en diferentes ámbitos como el educativo, publicitario o sanitario, entre otros.
- En el **Título II** se ubican los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- En el **Título III** se establece la tutela institucional. Prevé la creación de dos órganos trascendentales para articular políticas de intervención y para analizar la situación de la violencia de género:
 1. La Delegación especial del gobierno contra la violencia sobre la mujer.
 2. El Observatorio estatal de violencia sobre la mujer.
- En el **Título IV** se encuentran las medidas penales, reconociéndose por primera vez un tipo agravado para la violencia ejercida sobre la mujer, cónyuge o ex cónyuge, compañera o ex compañera.
- En el **Título V** se establece la tutela judicial para garantizar el tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia de género. Crea una jurisdicción especial dentro del orden penal, la de violencia sobre la mujer.

ALGUNOS DE LOS DERECHOS ESPECÍFICOS QUE SE RECONOCEN A LAS VÍCTIMAS SON:

– Derecho a la información: El art. 18.1 LOMPIVG reconoce a las mujeres víctimas de violencia de género “el derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas [...]”.

– Derecho a la Asistencia Social Integral de las víctimas de violencia de género: Está garantizado en el art. 19 LOMPIVG.

– Derecho a la asistencia jurídica gratuita: El art. 20 LOMPIVG reconoce a las víctimas un estatuto integral de protección que comprende la asistencia letrada inmediata e integral en los procesos judiciales y procedimientos administrativos por causa de violencia de género, incluida la ejecución de sentencia, sin necesidad de tramitar previamente la solicitud de asistencia jurídica gratuita.

– Derechos laborales y de seguridad social: La LOMPIVG incluye diversas medidas en este ámbito (arts. 21-26), que se enmarcan en uno de los principios rectores consignados en su art. 2.d): “Garantizar a las víctimas derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo 39 público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran la violencia de género”.

– Derechos económicos: En los arts. 27 y 28 LOMPIVG se aborda la lucha contra este tipo de violencia desde una estrategia integral. Se pretende que el mercado de trabajo reconozca la violencia de género y se adapte a las circunstancias que genera en quienes trabajan. Esta es una medida sin precedentes.

– Derechos de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género: El art. 17.1 LOMPIVG garantiza los derechos reconocidos a todas las víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además el art. 18.3 LOMPIVG establece que “se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho”.

ADEMÁS, HEMOS DE TENER EN CUENTA LOS DERECHOS GENERALES DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO, DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

– Derecho a formular denuncia: De acuerdo con el art. 259 y ss. En la Ley de Enjuiciamiento Criminal (en adelante LECrim) se reconoce que las mujeres tienen derecho a denunciar las situaciones de violencia de género sufridas. La denuncia puede presentarse en la Comisaría de Policía (nacional, autonómica, local), Cuartel de la Guardia Civil, en el Juzgado de Instrucción o ante la Fiscalía, y da lugar a que se inicie un procedimiento judicial ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer.

– Derecho a solicitar una orden de protección: Atendiendo a lo dispuesto en el art. 62 LOMPIVG y en el art. 544 ter LECrim, la orden de protección es una resolución judicial que dicta el órgano judicial competente en los casos en que, existiendo indicios fundados de la comisión de un delito o falta, aprecia la existencia de una situación objetiva de riesgo para la víctima que requiere la adopción de medidas de protección durante la tramitación del proceso penal.

– Derecho a ser parte en el procedimiento penal: ofrecimiento de acciones: El art. 109 LECrim dispone que, presentada la denuncia y en su primera comparecencia en el Juzgado, el Secretario Judicial informará a la víctima de su derecho a mostrarse parte en el proceso penal.

– Derecho a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado: Según el art. 100 LECrim, la comisión de un delito o falta obliga a reparar los daños y perjuicios causados a la víctima. Esta responsabilidad civil comprende la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales.

– Derecho a recibir información sobre las actuaciones judiciales: La víctima, aunque no ejerza su derecho a intervenir en el proceso penal, debe ser informada de su papel en el mismo y del alcance, desarrollo y la marcha del procedimiento.

– Derecho a la protección de la dignidad e intimidad de la víctima en el marco de los procesos relacionados con la violencia de género

JUSTICIA

– Se crean más de 400 juzgados con competencias civiles y penales dedicados a la lucha contra la violencia de género, mínimo uno por cada partido judicial.

– Se crea la figura del fiscal contra la violencia de género como delegado del Fiscal General del Estado, que intervendrá directamente en aquellos procesos penales y civiles de especial trascendencia.

– Endurecimiento de las penas en el ámbito penal.

SANIDAD:

– Actuaciones de detección precoz y desarrollo de programas de sensibilización y formación del personal sanitario.

– Establecimiento de protocolos sanitarios de actuación para la prevención, detección precoz e intervención continuada, colaborando con la Administración de Justicia.

– Creación de una Comisión, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

Pactos

- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género:** Aprobado el 28 de septiembre de 2017 y ratificado por todas las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias, al objeto de impulsar políticas que persigan la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado.

NORMATIVA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

Leyes contra la violencia de género:

- **Pacto Social contra la Violencia de Género de Castilla y León. (2008).** Documento abierto a toda la sociedad Castellana y Leonesa, para que cualquier entidad o persona a título individual pueda manifestar su adhesión, a través del formulario (por encima de 320 adhesiones institucionales y empresariales y 2308 adhesiones individuales)

- **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.** Pretende ser un instrumento efectivo para erradicar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral, garantizar la seguridad y la recuperación integral de las mujeres víctimas de violencia de género y de las personas dependientes de las mismas.

Como principal novedad de esta ley, cabe destacar la amplitud del concepto de víctima de violencia de género, que no se circunscribe única y exclusivamente a la mujer que la sufre, sino que se hace extensivo a todas aquellas personas dependientes de ella.

Planes de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género:

- **El Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.** Instrumento de planificación integral, nace con el objetivo de tratar de eliminar la discriminación que pueden sufrir las mujeres en cualquiera de los ámbitos de su vida y para ello, contempla 137 medidas específicas, distribuidas en seis áreas de intervención.

Este plan aborda por primera vez, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la violencia de género de una forma conjunta y con un enfoque integral, ya que la experiencia ha demostrado que la mejor forma de luchar contra la violencia de género es promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- **II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.** Es la auténtica columna vertebral del conjunto de las políticas activas de empleo de la Comunidad de Castilla y León. Se estructura en cuatro planes, siendo uno de ellos, el Plan de Igualdad y Conciliación.

Por otro lado, Castilla y León recoge en el **Acuerdo 13/2015 de 10 de Septiembre**, de la Junta de Castilla y León en el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del **MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO “OBJETIVO CERO”**, que pone un

especial énfasis en aquellas actuaciones dirigidas al ámbito preventivo y cuyo objetivo es la prevención primaria. En las siguientes disposiciones se refleja este carácter preventivo:

Disposición Séptima. Prestaciones y actuaciones orientadas a la prevención de la violencia de género, mediante la sensibilización ciudadana y el fomento de actitudes de rechazo a este tipo de violencia.

1. Las medidas de prevención de la violencia de género van dirigidas a fomentar un cambio de actitud en la sociedad, impulsando la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de la discriminación y comportamientos sexistas que favorecen la violencia de género.

2. Se consideran prestaciones y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género, entre otras, las siguientes:

a) Actuaciones de información a víctimas y sociedad en general, destinadas a dar a conocer los derechos de las víctimas, los recursos y la forma de acceso.

b) Actuaciones de sensibilización en igualdad y contra la violencia de género dirigidas a la población en general y a sectores concretos de la población, en función de sus necesidades específicas o su situación de vulnerabilidad, con especial incidencia en el los y las jóvenes, medio rural, mujeres con discapacidad y mujeres mayores, así como mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas.

c) Guías de actuación ciudadana, que permitan que la población conozca las señales de la violencia de género y qué hacer para apoyar a las mujeres.

d) Difusión de estudios y trabajos de investigación sobre la situación de la mujer en Castilla y León, y en especial, sobre la violencia de género.

3. Sin perjuicio de que los recursos de prevención vayan dirigidos a la sociedad en su conjunto, se consideran ámbitos de actuación prioritarios, entre otros, el ámbito educativo, y el ámbito laboral. En este sentido, se trabajará con el alumnado en el propio currículo y a través de programas y materiales didácticos transmitiendo valores de igualdad, respeto y tolerancia, para la prevención de actitudes y situaciones de discriminación. De la misma manera se deben destacar las actuaciones en grupo con madres y padres.

Por otro lado, hay que tener también en cuenta los grupos de ayuda o autoayuda por ser un factor protector fundamental, ya que evitan el aislamiento.

En el ámbito laboral, se prestará especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo, contando para ello con la necesaria colaboración de los y las agentes sociales y económicos.

4. Las acciones de información y sensibilización se harán llegar a la sociedad en general y a los sectores de población a los que específicamente vayan destinados por los canales más adecuados, entre otros, prensa escrita, televisión, radio, material impreso y páginas web. Se utilizarán las redes sociales y cualquier otra herramienta innovadora de comunicación para hacer llegar los mensajes a la juventud.

5. Las actuaciones que se realicen en este ámbito, serán compartidas y estarán a disposición de todos los y las agentes así como colaboradores y colaboradoras del modelo de atención.

3. RECURSOS ASISTENCIALES

MODELO INTEGRAL PARA ATENDER A LAS VÍCTIMAS, "OBJETIVO VIOLENCIA CERO"

El modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género "Objetivo Violencia Cero", cuyas directrices de funcionamiento en el **ACUERDO 130/2015, de 10 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género «Objetivo Violencia Cero»**, es la gran apuesta de los servicios sociales para la atención a víctimas de violencia de género en Castilla y León. Basado en la atención a la persona, facilita la coordinación entre profesionales para dar una respuesta integral a cada víctima adaptada a sus necesidades en cada momento.

Se basa en los siguientes principios:

- La efectiva **coordinación** de todas las instancias implicadas en la atención a las víctimas gracias al **trabajo en red** de los y las profesionales de diferentes organismos con la finalidad de prestar una mejor atención a las mujeres víctimas de violencia de género y optimizar los recursos disponibles.
- Un **enfoque proactivo** que, superando el modelo que actúa a partir de la denuncia e incidiendo en la detección precoz de las situaciones de maltrato, permita iniciar la intervención desde el minuto cero.
- La asignación de un/una **profesional de referencia** que acompañará a la mujer a lo largo de todo el proceso y activará todos los mecanismos y servicios que ella y las personas a su cargo puedan necesitar.
- El **apoyo integral y personalizado**, materializado en un proyecto individualizado que cubrirá la prevención, la seguridad, la asistencia con recursos especializados y la plena integración social.

REGULACION DEL MODELO

El modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género "Objetivo Violencia Cero" se identifica con las siguientes claves distintivas:

- Integración en el sistema de servicios sociales de responsabilidad pública, para un mayor acercamiento a la ciudadanía
- Atención proactiva y personalizada a través del coordinador de caso
- Colaboración institucional y trabajo en red
- Sistema de información único

El modelo "Objetivo Violencia Cero" está basado en la coordinación de todos los recursos disponibles y en la implicación en un trabajo en red a todos los agentes públicos y privados que intervienen en cada una de las etapas

del proceso. Todas las actuaciones comparten un mismo propósito, la erradicación de la violencia de género en Castilla y León y la atención integral a sus víctimas.

Directrices para el trabajo en red en Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género, "Objetivo Violencia Cero"

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León y la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León, constituyen el marco jurídico para el desarrollo de las políticas dirigidas a la promoción de la igualdad y la prevención y atención integral a las víctimas de la violencia de género.

Dentro de este marco se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género "Objetivo Violencia Cero" por Acuerdo 130/2015, de 10 de septiembre, de la Junta de Castilla y León.

Tras la identificación de los elementos del modelo de atención, se procede a establecer las directrices para el trabajo en red, garantizando su disposición y uso de la forma más eficaz posible para alcanzar los fines y objetivos del modelo de atención.

Así, se determina en las directrices, el perfil de las personas destinatarias del modelo de atención; cuáles son sus principios rectores; quiénes tienen la consideración de agentes y colaboradores del mismo; las fases del proceso de atención; las prestaciones y actuaciones que el modelo ofrece; los cauces para canalizar la participación y solidaridad ciudadana en el modelo de atención; y por último, las medidas de seguimiento del funcionamiento del modelo de atención, y su distintivo.

GUÍAS PROVINCIALIZADAS DE RECURSOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El objetivo de las guías de recursos, distribuidas por provincias, es dar a conocer, a las mujeres víctimas de violencia de género, a profesionales y a cualquier persona interesada en ello, los recursos de apoyo disponibles, así como facilitar el acceso a los mismos, contribuyendo de esta manera a una mejor atención de las mujeres víctimas de este tipo de violencia.

Los recursos de apoyo disponibles dan respuesta a las diversas necesidades que puede tener una víctima de violencia de género:

- Información especializada,
- recursos de alojamiento (219 plazas en centros de acogida de la Comunidad de Castilla y León)
- Atención psicológica,
- Orientación y asesoramiento jurídico,
- Traducción e interpretación telefónica, prestaciones económicas, etc.

En las guías se incluye una breve descripción del recurso, el modo de acceso y dónde obtener mayor información presencialmente o a través de internet.

Se han agrupado los recursos en diferentes bloques:

1. Información y valoración
2. Apoyo a la familia y a la autonomía personal
3. Recursos de alojamiento
4. Servicios de atención especializada
5. Apoyo para las necesidades básicas: prestaciones económicas
6. Acceso preferente a recursos del ámbito educativo
7. Formación y empleo
8. Recursos de protección y seguridad
9. Dispositivos de protección
10. Aplicaciones para dispositivos móviles
11. Recursos en el ámbito de la justicia
12. Programa de intervención para agresores de violencia de género en medidas alternativas
13. Agentes y colaboradores del modelo de atención integral
14. Enlaces web a guías de derechos y a páginas web de recursos

BIBLIOGRAFIA

- Políticas de Igualdad. Luz Varela Caruncho Profesora Titular de Escuela Universitaria. Universidad de Vigo. Publicado en Internet en: <http://webs.uvigo.es/pmayobre/pc/profesorado#luz>
Correo: lvarela@uvigo.es
- Guía para la creación de una comunicación en igualdad. Elaboración del Manual: Miren López Loizaga
- Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto equal “en clave de culturas” 2007
FONDGCAM reúne a 117 Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) con sede en la Comunidad de Madrid
- Guía práctica para la incorporación del mainstreaming de género ¿cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas?. Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha. Unidad para la Igualdad de Género en Castilla la Mancha. Global Equality 2009.
- Guía para sensibilizar y prevenir desde las entidades locales la violencia contra las mujeres. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Federación de Municipios y Provincias
- Impacto de la ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la representación de mujeres en el ámbito de la política local. Ministerio de Igualdad. Federación de Municipios y Provincias
- Guía para sensibilizar y prevenir desde las entidades locales la violencia contra las mujeres. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Federación de Municipios y Provincias
- Documento marco para la gestión de las políticas locales de igualdad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Federación de Municipios y Provincias
- Guía de desarrollo de Acciones Positivas. Instituto Andaluz de la Mujer
- Violencia contra las mujeres. Cuestiones básicas para la intervención provincial. Dirección General de Violencia de Género. Consejería de Igualdad y bienestar Social. Junta de Andalucía.
- Guía para sensibilizar y prevenir desde las Entidades Locales la violencia contra las mujeres. Federación de Municipios y Provincias.
- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Ciudad de Salamanca
- Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013/2018
- Acuerdo 130/2015, de 10 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género Objetivo Violencia Cero.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- a Ley 1/2003, de 7 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Ley 13/2010 de 9 de Diciembre contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Agenda para la Igualdad de Género 2020, Junta de Castilla y León
- Guía práctica para la Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Ciudad Real.
- E. Lombardo. EL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA. Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003.
- Barberá, E. Psicología de Género. Barcelona, Ariel, 1998
- Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Instituto de la Mujer. Autores (Fundación de Mujeres, Susana Castaño de la Cruz, Cristina García Comas, Natividad Gomaiz Moraga)
- Guía de Formación para la incorporación de la Igualdad en la Administración Pública. Escuela de Administración Pública de Extremadura Consejería de Administración Pública y Hacienda Junta de Extremadura JUNTA DE EXTREMADURA
- **Fundación de Mujeres:**
 - Guía para la aplicación práctica del Mainstreaming en el ámbito local. Fundación Mujeres 1999.
 - Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género. Instituto de la Mujer 2007
 - Modulo de sensibilización y formación continua en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para personal de la administración pública. Instituto de la Mujer. 2007.
- Introducción al enfoque o mainstreaming de género. Guía básica. Unidad de Igualdad de Género. Junta de Andalucía
- 100 palabras para la igualdad: glosario de términos relativos a la Igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Unidad V/D.5, 1998.