

TEMARIO EN MATERIA DE IGUALDAD

SUBGRUPOS A1 Y A2

CIAM Y RECURSOS
HUMANOS. AYUNTAMIENTO
DE SALAMANCA



Ayuntamiento
de Salamanca

INDICE

TEMA 1. IGUALDAD DE GÉNERO

1. El concepto
2. Marco legal
3. Conceptos clave asociados

TEMA 2. PLANES DE IGUALDAD

1. El concepto
2. Marco legal
3. Planes de Igualdad del Ayuntamiento de Salamanca.

4.

TEMA 3. VIOLENCIA DE GÉNERO

1. El concepto
2. Marco legal
3. Recursos asistenciales

CONTEXTO

La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no pueden depender del sexo con el que nacieron.

El concepto parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica.

DEFINICIÓN

Principio jurídico universal.

“Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”.

Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI)

Supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

ONU MUJERES

IGUALDAD FORMAL VS IGUALDAD MATERIAL

IGUALDAD FORMAL

Reflejada en los textos legales.

Ejemplo:

Existe la posibilidad legal de que tanto hombres como mujeres disfruten de reducción de jornada laboral por cuidado de menores.



IGUALDAD MATERIAL (REAL)

Reflejada en la sociedad.

Socialmente se siguen vinculando los cuidados a las mujeres, que son quienes en su gran mayoría acceden a la reducción descrita.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Conjunto de objetivos, estrategias, medidas y decisiones que operan como instrumentos ordenados a eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres y los hombres ejerzan sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

La Administración Pública es responsable de aplicar políticas y acciones en esta línea para garantizar los derechos de todas las personas independientemente de su identidad.

INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (1945).
- Declaración Universal de los DDHH (1948).
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres:
 - I Conferencia Mundial sobre la Mujer (1975) México.
 - II Conferencia Mundial sobre la Mujer (1980) Copenhague.
 - III Conferencia Mundial sobre la Mujer (1985) Nairobi.
 - IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) Beijing.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979.

EUROPEA

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta de la Mujer (2010).
- Estrategia para la igualdad 2020-2025.

ESTATAL

- Constitución Española. (art. 9.2, 10 y 14)
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (1999).
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

AUTONÓMICO

- Estatuto de Autonomía de Castilla y León.
- Ley 1/2003, 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.
- Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022/2025.

LOCAL

- Carta de Servicios del Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM),
- III Plan de Igualdad de la Ciudad de Salamanca.
- Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Salamanca.

EQUIDAD DE GÉNERO

Término que introduce un componente ético y de justicia social en el concepto de “igualdad de género”. Define la distribución de los recursos y del poder social en la sociedad; justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades y características respectivas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Herramienta analítica de la realidad a partir de la cual se tienen en cuenta las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres y sus dinámicas. A partir de esta categoría se interpretan las desigualdades de género en todos los ámbitos de la vida.



ANDROCENTRISMO

Perspectiva que toma la experiencia masculina tradicional como unidad de medida única, como centro. Esta mirada, que pone en el centro y entiende como global una única forma de entender la vida, abandona la complejidad de la realidad, excluyendo la experiencia de las mujeres y del resto de personas que no se ajustan a la norma.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

También conocido como **Mainstreaming**, se presenta como una estrategia para la consecución de la igualdad y su aplicación comenzó a naturalizarse de la IV Conferencia Mundial de Beijing en 1995. La perspectiva de género no sólo debe existir en las políticas específicas dirigidas a paliar los efectos de la discriminación y desigualdad de género, sino que tiene que estar presente en todos los sectores. En otras palabras; **el principio de transversalidad de género no es exclusivo de los organismos de igualdad sino que se debe extender esta competencia a todos los ámbitos** de las políticas públicas. 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.

Enfoque dual.

ACCIÓN POSITIVA

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las personas físicas y jurídicas privadas también podrán adoptar este tipo de medidas.

Art. 11. LO 3/2007, 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

IMPACTO DE GÉNERO

Análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género. Se enmarca jurídicamente en la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

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

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

Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 6. LO 3/2007, 22 marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR

POR ASOCIACIÓN: cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra discriminación es objeto de un trato discriminatorio.

POR ERROR: aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Artículo 6. Ley 15/2022, 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

MÚLTIPLE: cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

INTERSECCIONAL: cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la ley, generando una forma específica de discriminación.

Artículo 6. Ley 15/2022, 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ambos son discriminatorios.

Artículo 7. LO 3/2007, 22 marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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.

CONTEXTO

Los planes de igualdad materializan y dan respuesta a las demandas de medidas y acciones positivas para la consecución de espacios más igualitarios y, consecuentemente, más justos.

La programación de estos planes sectoriales ha supuesto un avance metodológico y operativo importante, permitiendo llevar a cabo actuaciones e iniciativas destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo.

Los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido el instrumento para el desarrollo de las políticas sectoriales de igualdad de oportunidades en la administración.

Es necesario abordar un enfoque global e ir introduciendo planes integrales que contemplen la transversalidad de género en todas las etapas y a todos los niveles, manteniendo con carácter dual acciones específicas y acciones generales dirigidas a toda la población.

PLANES DE IGUALDAD

Instrumentos clave para la intervención pública en materia de igualdad, constituyen los marcos de actuación y estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Combinan medidas de acción positiva con medidas generales. Su elaboración facilita la coordinación interinstitucional y la planificación global de la intervención pública en materia de igualdad.

PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

“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”

Artículo 46. LO 3/2007, 22 marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Todas las empresas españolas que cuenten con una plantilla de 50 personas contratadas o más deben contar con un plan de igualdad.

La vigencia de los planes de igualdad de empresa es de 4 años desde la fecha de su aprobación.

ESTATAL

- Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para IEMH.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del EBEP.
- El Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

AUTONÓMICO

- La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Ley 10/2019, de 3 de abril, que promueve la adopción en el ámbito público y privado, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.
- Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022/2025.

LOCAL

- III Plan de Igualdad de la Ciudad de Salamanca.
- Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Salamanca.
- La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. (2005-2006).
- La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

PRINCIPIOS RECTORES

- Enfoque Integral
- Transversalidad
- Coordinación
- Diversidad
- Calidad

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.

24 Objetivos

131 Actuaciones con sus respectivos indicadores y Área o Departamento municipal responsable.

<http://familiaeigualdad.aytosalamanca.es/es/mujer/planmunicipal/>

PRINCIPIOS RECTORES

- Compromiso
- Globalidad
- Transversalidad
- Interseccionalidad
- Transparencia
- Participación
- Mejora continua y calidad

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

- Línea de intervención 1. Información, sensibilización, comunicación y participación.
- Línea de intervención 2. Acceso al empleo público.
- Línea de intervención 3. Promoción y desarrollo de la carrera profesional.
- Línea de intervención 4. Retribuciones.
- Línea de intervención 5. Igualdad en la formación continua y formación para la igualdad.
- Línea de intervención 6. Salud y seguridad laboral.
- Línea de intervención 7. Conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral.
- Línea de intervención 8. Adecuación de estudios y estadísticas al principio de igualdad.
- Línea de intervención 9. Impulso, coordinación y evaluación del Plan.
- Línea de intervención 10. Seguimiento y evaluación del I Plan interno para la igualdad.

PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O DISCRIMINACIÓN POR CUALQUIERA DE ESTOS MOTIVOS.

CONTEXTO

La violencia de género tiene un origen estructural, es decir, sus raíces se sustentan en los valores sociales y culturales de nuestra sociedad, en las tradiciones, creencias y costumbres que favorecen y mantienen la desigualdad entre los sexos. El reconocimiento de la violencia de género como tal, con unas características, dinámicas, causas y consecuencias específicas no implica la negación de otro tipo de violencias.

DEFINICIÓN

“Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad [...] También comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero”

Art. 1. LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

“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.

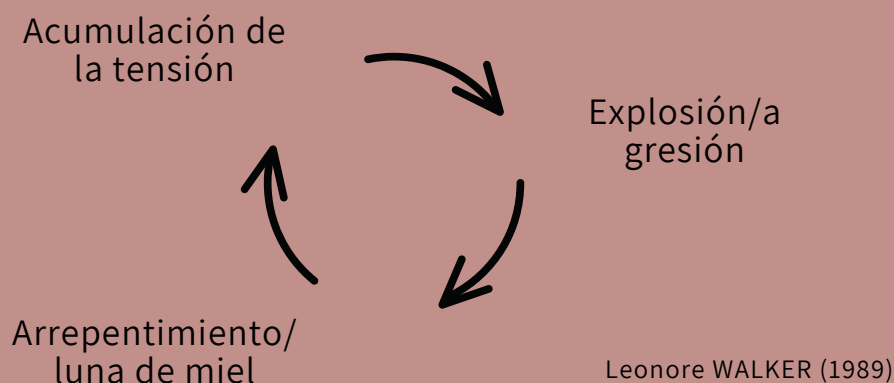
Violencia física, psicológica, sexual, económica, tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, originada por las tradiciones culturales que vulneren los derechos humanos, acoso sexual, acoso laboral por razón de género, otras.

Pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga,
- ámbito familiar,
- ámbito laboral,
- ámbito social o comunitario”.

Art. 2. Ley 13/2010, 9 diciembre contra la Violencia de Género en Castilla y León.

CÍRCULO DE LA VIOLENCIA



VIOLENCIA MACHISTA

Todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, el estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas que no se ajustan a las normas de género.

ALGUNOS MITOS

MITO

“Las mujeres que sufren este tipo de violencia tienen unas características concretas”.

“Existe un gran número de denuncias falsas por violencia de género”.

“La violencia de género es un problema de las personas que cuentan con menos recursos socioeconómicos”.

“En el caso de tener hijos/hijas y sufrir malos tratos es mejor aguantar, al menos al principio”.

REALIDAD

Aunque podemos hablar de factores de riesgo y de protección, no existe un perfil concreto de mujer ni colectivo.

El número de denuncias falsas por violencia de género es meramente anecdótico.

“La violencia de género puede afectar a cualquier clase social”

Un contexto de violencia de género nunca va a ser un buen espacio en el que crecer.

INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los DDHH (1948).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979.
- Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer (1993).
- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing (1995).
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

EUROPEA

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2011). Convenio de Estambul.

ESTATAL

- Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género.
- El Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

AUTONÓMICO

- Pacto Social contra la Violencia de Género de Castilla y León. (2008).
- Ley 13/2010, 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Modelo de atención integral de atención a víctimas de violencia de género “Objetivo Violencia Cero”.
- Plan de Formación de Violencia de Género (2019-2022).
- Plan autonómico para la IPMH y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013-2018).

LOCAL

- Carta de Servicios del Centro de
- Información y Asesoramiento a la Mujer (CIAM),
- III Plan de Igualdad de la Ciudad de Salamanca.
- Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Salamanca.

INFORMACIÓN Y VALORACIÓN

- Servicio de información especializada sobre la mujer.
- Servicio de información especializada sobre violencia de género.
- Servicios específicos de atención a mujeres víctimas de violencia de género.
- Servicio de información y atención telefónica a la mujer: 012/016.
- Acreditación administrativa.

RECURSOS DE ALOJAMIENTO

- Servicio de atención en centros de emergencia, casas de acogida y viviendas para víctimas de violencia de género.
- Programa de viviendas individuales.
- Acceso prioritario a centros de personas mayores y centros de personas con discapacidad, para mujeres víctimas de violencia de género.

ACCESO PREFERENTE A RECURSOS DEL ÁMBITO EDUCATIVO

DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN

- Teleasistencia móvil. ATENPRO
- Sistema de seguimiento por medios telemáticos

APPS PARA DISPOSITIVOS MÓVILES

- AlertCops
- Libres

APOYO A LA FAMILIA Y AUTONOMÍA PERSONAL

- Servicio de apoyo personal y familiar para víctimas de violencia de género.
- Servicio de Puntos de Encuentros Familiar.

RECURSOS EN EL ÁMBITO DE LA JUSTICIA

- Juzgados competentes.
- Fiscalía Provincial.
- Turno de oficio.
- Oficina de Asistencia a las Víctimas del delito.
- Instituto de Medicina Legal y ciencias forenses.

SERVICIOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA

- Tratamiento psicológico a maltradores.
- Orientación y asesoramiento jurídico a la mujer.
- Asistencia letrada y defensa jurídica gratuita para mujeres y niñas víctimas de agresiones o abusos sexuales, a huérfanos menores y otras personas dependientes de las mujeres asesinadas por violencia de género.
- Traducción e interpretación.

APOYO PARA LAS NECESIDADES BÁSICAS: PRESTACIONES ECONÓMICAS

FORMACIÓN Y EMPLEO

- Servicio de apoyo para la integración sociolaboral.
- Programa Empleo Mujer Castilla y León.

RECURSOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

- Subdelegación de Gobierno: Unidad de Violencia sobre la Mujer.
- Fuerzas y cuerpos de seguridad.

SABER MÁS...



PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA AGRESORES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN MEDIDAS ALTERNATIVAS



**Ayuntamiento
de Salamanca**