

TEMARIO EN MATERIA DE IGUALDAD

SUBGRUPOS C1, C2
Y AYUDANTES

CIAM Y RECURSOS
HUMANOS. AYUNTAMIENTO
DE SALAMANCA



Ayuntamiento
de Salamanca

INDICE

TEMA 1. IGUALDAD DE GÉNERO

1. El concepto
2. Conceptos clave asociados

TEMA 2. PLANES DE IGUALDAD

1. El concepto
2. Planes de Igualdad del Ayuntamiento de Salamanca

3.

TEMA 3. VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Prevención

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

“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.

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.

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.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

También conocido como **Mainstreaming**, se presenta como una estrategia para la consecución de la igualdad. 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.

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.

CONTEXTO

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.

Se hace 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.

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”

Artículo 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.

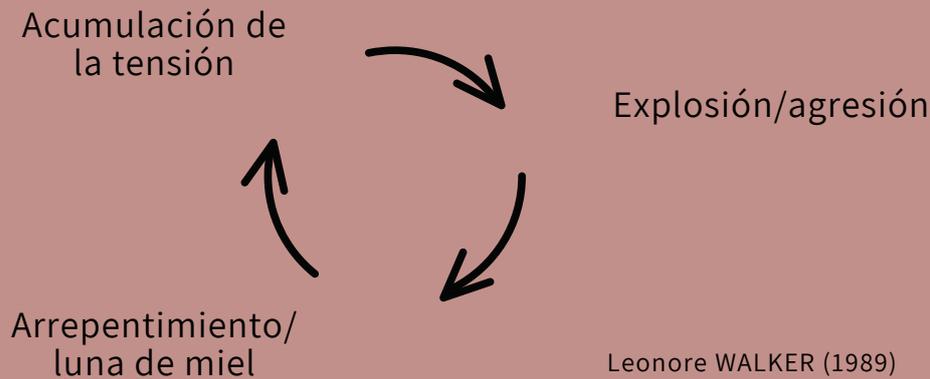
Violencia física, psicológica, sexual, económica, tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, originada por las tradiciones culturales que vulneren los derechos humanos, acoso sexual, acoso laboral por razón de género, otras.

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”.

Artículo 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.



**Ayuntamiento
de Salamanca**