



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MURO DE ALCOY



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?.....	5
PRINCIPIOS INSPIRADORES.....	5
MARCO NORMATIVO.....	8
CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER	8
TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA	8
CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA	9
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	10
LA LEY 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	10
LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	11
DIAGNÓSTICO MUNICIPAL	13
POBLACIÓN	13
CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	15
EJES DE TRABAJO.....	20
EJE 1. PAPEL EJEMPLIFICADOR DEL AYUNTAMIENTO COMO INSTITUCIÓN	21
EJE 2. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	23
EJE 3. EDUCACIÓN Y DEPORTE.....	26
EJE 4. RELACIONES NIÑAS/NIÑOS VICEVERSA.....	28
EJE 5. FORMACIÓN Y EMPLEO.....	29
EJE 6. LGTBI	32
EJE 7. ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	33
VIGENCIA.....	37
ANEXO 1. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	39
¿QUIÉN ES VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO?	39
¿CÓMO SE ACREDITA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO?	39
DERECHO A LA INFORMACIÓN	40
DERECHO A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL.....	41
DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, INMEDIATA Y ESPECIALIZADA	43
DERECHOS LABORALES	44
DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	46
DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL	50
DERECHOS ECONÓMICOS.....	53
ANEXO 2. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	59

DERECHOS DEL ESTATUTO DE LA VÍCTIMA DEL DELITO.....	59
DERECHO A FORMULAR DENUNCIA.....	60
DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN	61
DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN EUROPEA DE PROTECCIÓN	62
DERECHO A SER PARTE EN EL PROCEDIMIENTO PENAL: EL OFRECIMIENTO DE ACCIONES.....	63
DERECHO A LA RESTITUCIÓN DE LA COSA, REPARACIÓN DEL DAÑO E INDEMNIZACIÓN DEL PERJUICIO CAUSADO	64
DERECHO A RECIBIR INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTUACIONES JUDICIALES	64
DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA EN EL MARCO DE LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO	65
AYUDAS A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS CONSIDERADOS VIOLENCIA DE GÉNERO	66
ANEXO 3. GLOSARIO DE TERMINOLOGÍA DE GÉNERO	69
ANEXO 4. LENGUAJE NO SEXISTA	73

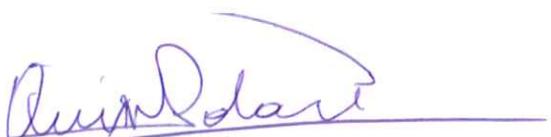
EQUIPO REDACTOR

D. ALBERTO LORENTE SAIZ

D. ÀLVAR BORREL DOMÍNGUEZ

DIRECTOR

JOAQUÍN PALACÍ SOLER



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Muro de Alcoy realiza un diagnóstico del estado actual de la igualdad de género en el municipio. De esta forma, se establecen unas líneas de actuación para implementar unas acciones concretas con la finalidad de potenciar una igualdad de oportunidades y de género en el conjunto de la sociedad de Muro. Para ello, existen diferentes variables y diferentes indicadores que ayudan a conocer la realidad y estudiar el contexto y el ámbito de aplicación para paliar la desigualdad de género en Muro.

Por eso, este documento pretende ser una herramienta que permita a Muro conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello, se realiza una planificación de género a través de:

- Conjunto teórico de procedimientos
- Metodologías
- Herramientas para la incorporación del enfoque de género
- Acciones para desarrollar

La diferenciación de roles y necesidades prácticas y estratégicas entre varones y mujeres es la base conceptual de la planificación de género. Por eso, una planificación de género implica una aplicación de las herramientas conceptuales para analizar las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Por concretar, algunas de estas herramientas son: la diferenciación entre condición y posición social, el triple rol de las mujeres, el acceso y control sobre recursos y beneficios, la división sexual del trabajo, las necesidades prácticas y estratégicas y el potencial de transformación.

Esta propuesta responde al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2003, de 2 de abril para la Igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Valenciana.

¿QUÉ ES UN PLAN DE
IGUALDAD?

PRINCIPIOS INSPIRADORES

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Los planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres municipales son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el entorno municipal la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El proceso de desarrollo e implantación de un enfoque de género en un municipio mediante un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un itinerario especializado de gestión de expectativas de los grupos de interés en políticas de género y muestra, con claridad, su potencial como nuevo valor emergente en el municipio. El éxito dependerá no sólo del nivel de cumplimiento y superación de los marcos regulatorios, sino también de la implementación transversal en la estrategia de futuro del municipio y de su inclusión en las políticas de futuro y valores de Muro.

Por eso, los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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 en la Ley Orgánica 3/2007.

PRINCIPIOS INSPIRADORES

Este plan tiene como inspiración las directrices del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como los parámetros de la AGENDA 2030 de las Naciones Unidas. Todo ello desglosado en los siguientes puntos de acción:

- Dar cumplimiento a toda la normativa vigente en materia de igualdad.
- Analizar la situación actual y real de la ciudadanía de Muro, identificando sus necesidades para conseguir una plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incorporar la transversalidad de género en las políticas de la Administración, mediante la sensibilización del personal municipal sobre la igualdad de oportunidades, a través de la integración del concepto de igualdad en todas las concejalías del consistorio.

- Superar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades.
- Erradicar las desigualdades de género mediante acciones sistemáticas dirigidas a la población dando los pasos oportunos en el camino hacia la igualdad
- Contribuir a la erradicación de obstáculos específicos que puedan existir en el municipio que dificulten la promoción de las mujeres.
- Conocer en todo momento la situación, posición social y laboral de las mujeres y hombres de Muro, fomentando la cooperación entre ambos sexos para una progresión socioeconómica continua del municipio.
- Prevenir y erradicar la violencia de género en Muro.



MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad. Con todo esto hemos ido observando la evolución normativa, en la igualdad entre hombres y mujeres hasta alcanzar leyes concretas de reconocimiento y consecución de la Igualdad desde el ámbito europeo al autonómico, que se materializa a nivel local mediante documentos estratégicos como el presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Muro de Alcoy.

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, ratificada por el Estado español en 1983. La Convención entera es de interés, sin embargo, cabe recalcar el artículo siguiente:

Artículo 4.1.: “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto” entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato”.

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA

Artículo 2: “La Comunidad tendrá por misión promover, [...], un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros”

Artículo 13.1: “[...] el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 141: “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Capítulo III – Igualdad. Artículo 21.1 – No discriminación: “Se 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”.

Capítulo III – Igualdad. Artículo 23 – Igualdad entre hombres y mujeres: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada 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 ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 1.1: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

Artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en 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".

Artículo 14.: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

LA LEY 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 1 Objeto de la Ley

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto 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, singulamente, 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.

ARTÍCULO 3 El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 1.: “La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”

Artículo 4.: “1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato”.

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL

Para visibilizar la situación de la igualdad en el ámbito local es necesario analizar desde una perspectiva de género los datos estadísticos, referidos a Muro desagregados por sexo. De esta forma, se recurren a los datos desagregados por edad y sexo que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE). Así como, los que publica mensualmente el Servicio Valenciano de Ocupación y Formación (LABORA).

Las estadísticas visibilizadas por género son una poderosa herramienta de información que visibiliza la magnitud y la intensidad de las distintas manifestaciones de la desigualdad entre varones y mujeres:

- Ofrecen respuestas a problemas específicos que se han planteado sobre la forma diferenciada en que mujeres y varones se ven afectados en distintos ámbitos de la vida.
- Ofrecen estimaciones de magnitud de las contribuciones que realizan mujeres y varones en ciertos campos específicos, visibilizando con ello muchas de las tareas realizadas por las mujeres rurales sin su reconocimiento.
- Ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en las manifestaciones de la desigualdad de género, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios necesarios.

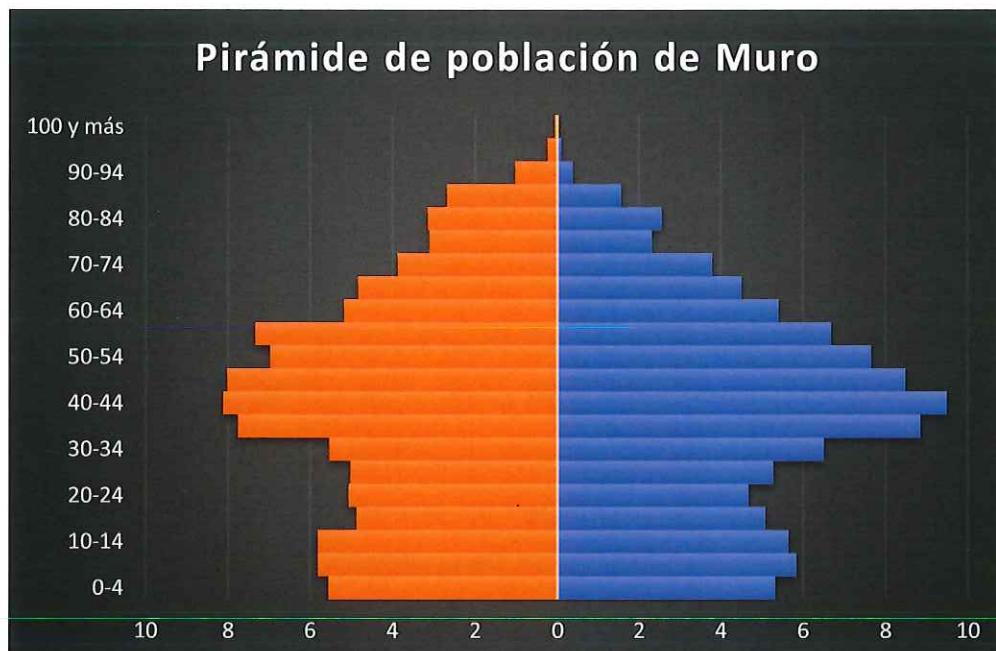
POBLACIÓN

Muro tiene una población de 9.328 habitantes (INE, 2018). De esta forma, el municipio ha incrementado su número de habitantes durante los últimos años. Una situación que le ha situado como el municipio que más ha crecido porcentualmente y en números absolutos del conjunto de la comarca.



- Un 18,01% de la población es menor de 16 años
- Un 13,96% de la población se encuentra en el segmento de edad de entre 16 y 29 años
- Un 50,96% de la población tiene entre 30 y 64 años
- Un 17,07% de la población es mayor de 64 años

Cabe destacar que, a partir de los 65 años, la presencia femenina es superior a la masculina.



* Naranja: Mujeres Azul: Hombres

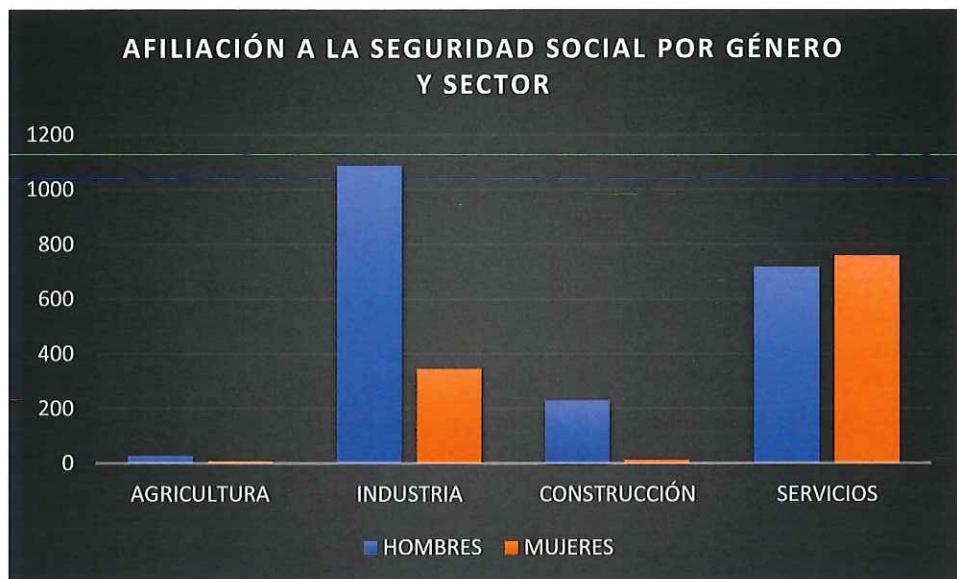
CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

- Los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado (14 horas a la semana) independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa.
- Las mujeres incrementan el tiempo dedicado a trabajo no remunerado (30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial.
- Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015, el porcentaje más alto (33,9%) de mujeres trabajadoras que dedican tiempo al cuidado y educación de hijos o nietos les dedican cuatro horas diarias. El porcentaje más alto de hombres (36,7%) que trabajan dedican dos horas diarias a este tipo de cuidados y educación.
- El porcentaje más alto de mujeres trabajadoras (43,3%) que realizan tareas domésticas y de cocina dedican dos horas diarias a estas tareas. El porcentaje más alto de hombres trabajadores (42,5%) dedican una hora diaria a estas mismas tareas.
- Un 47,4% de mujeres trabajadoras y un 31,5% de hombres trabajadores realizan todos los días actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos.
- Un 77,5% de mujeres trabajadoras y un 32,9% de hombres trabajadores realizan todos los días actividades de cocinar y realizar tareas domésticas.
- Un 15,4% de hombres y un 2,3% de mujeres que trabajan no realizan nunca actividades de cocinar y tareas domésticas.
- Un 39,4% de hombres y un 34,4% de mujeres que trabajan no realizan nunca actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos.
- Los hombres sin hijos con pareja que trabaja dedican 8,7 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado, las mujeres sin hijos con pareja que trabaja dedican 16,4 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado.
- Los hombres con hijos con pareja que trabaja dedican 20,8 horas a la semana a realizar actividades de trabajo no remunerado, las mujeres con hijos con pareja que trabaja dedican 37,5 horas semanales a estas actividades.

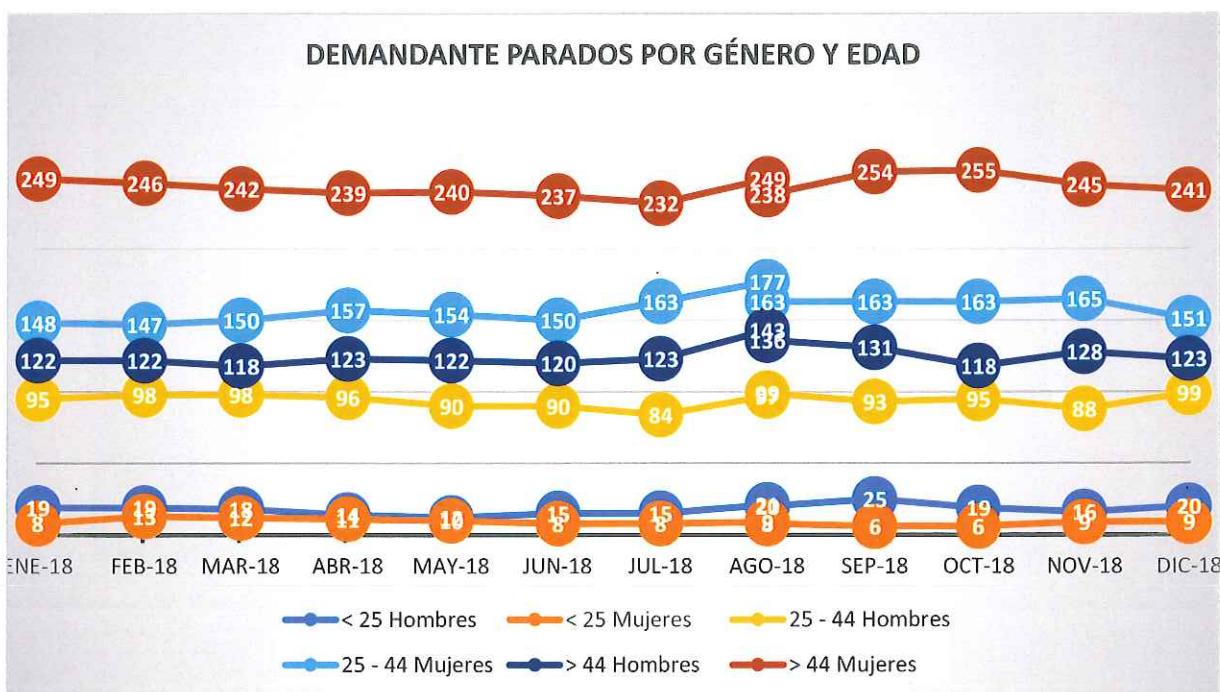
Analizando los datos concretos en Muro, se observan un mayor número de afiliaciones a la Seguridad Social en el género femenino que en el masculino. Por tanto, hay un mayor número de hombres afiliados a la Seguridad Social. De esta forma, las afiliaciones por tipo de contrato, destaca un mayor número y porcentaje de contratos indefinidos en las afiliaciones a la Seguridad Social en el género masculino. Un 76,8% de los contratos de los hombres son indefinidos por un 71,9% de los contratos de las mujeres que son indefinidos. Por tanto, la contratación femenina es más estacional e inestable.



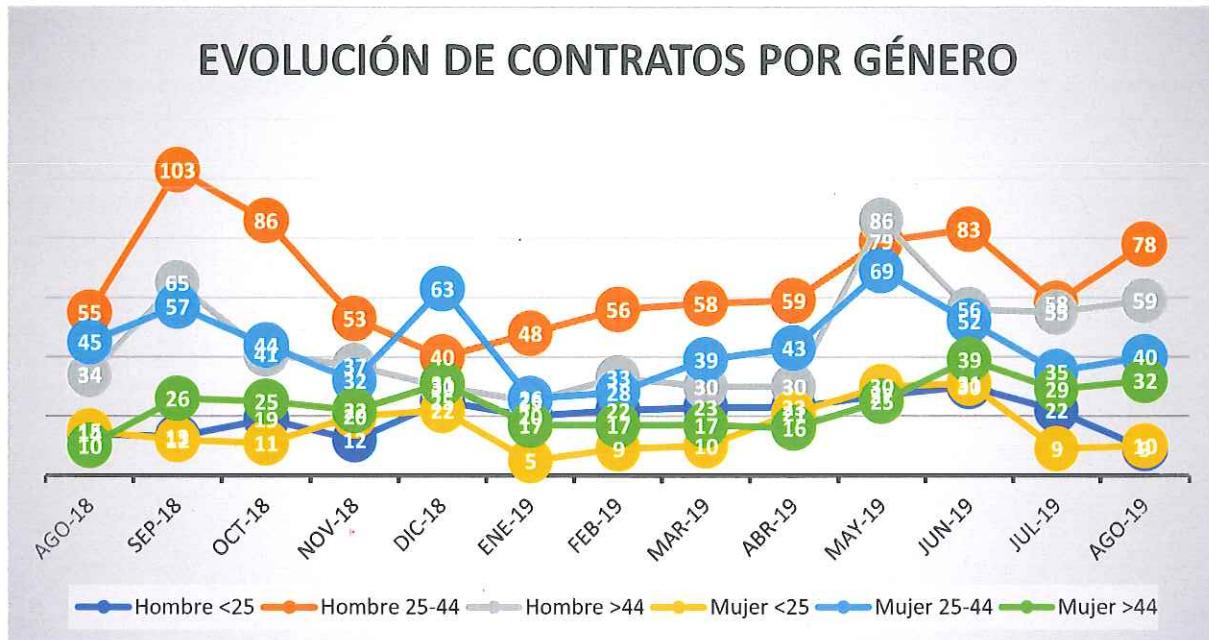
Cabe destacar que el sector servicios es el único sector donde la presencia femenina es superior a la masculina. Más concretamente, en el sector comercial y administrativo. Por el contrario, la industria es el sector que mayor afiliación registra y el número de hombres triplica al número de mujeres.



Respecto a los datos de personas paradas demandantes de empleo, destacan las mujeres mayores de 44 años. Después, son las mujeres de entre 25 y 44 años aquellas que demandan empleo. De esta forma, se evidencia la precariedad y el desempleo femenino. Más concretamente, en las mujeres de mayor edad.



Sí anteriormente se observaba que el número de demandantes de empleo por edad y género tenía una mayor presencia femenina, respecto a la evolución de contratos por género se observa que los contratos registrados en valores absolutos son superiores en el ámbito masculino. Más concretamente, entre hombres de 25 y 44 años.



EJES DE TRABAJO

EJES DE TRABAJO

Son componentes relacionados con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los varones. Un elemento fundamental para que los ejes de trabajo tengan un valor estratégico es el concepto de «poder», entendido en este caso como la columna vertebral desde donde se articulan tales necesidades estratégicas. De aquí que las demandas de género se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y oportunidades por parte de las mujeres para que mejoren su posición social. En tal sentido, se refieren a «todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los varones en la sociedad, y tienen que ver con la potenciación de las mujeres».

Estas necesidades varían según el contexto social, económico y político en el que ocurren, generalmente tienen relación con problemas de igualdad, como la capacitación de las mujeres para que accedan a oportunidades de trabajo y de información, a remuneración igual que la de los varones por trabajo de igual valor, la prevención del acoso sexual en el trabajo, la violencia de género en la pareja y/o expareja y su libertad de elección acerca de la maternidad.

Resumiendo, se trata de necesidades que apuntan hacia cambios sustanciales en áreas estratégicas, como las leyes, la educación libre de sexismo, modelos de desarrollo participativos, ciudadanía plena para las mujeres y una vida sin violencia. En cuanto a necesidades, son modificables de acuerdo con el contexto histórico y social en función de la problemática presentada.

- Eje 1. Papel ejemplificador del Ayuntamiento como institución
- Eje 2. Conciliación vida personal, laboral y familiar
- Eje 3. Educación y deporte
- Eje 4. Relaciones niñas/niños y viceversa
- Eje 5. Formación y empleo
- Eje 6. LGTBI
- Eje 7. Erradicación y prevención de la violencia de género

EJE 1. PAPEL EJEMPLIFICADOR DEL AYUNTAMIENTO COMO INSTITUCIÓN

En la sociedad actual, las leyes otorgan la igualdad entre hombres y mujeres, a pesar de ello la práctica real sigue siendo muy distinta. Por este motivo es necesaria la implicación de los órganos de gobierno para proponer y promover acciones que fomenten la igualdad.

Si desde el Ayuntamiento se promueve la igualdad, tanto mayor será la legitimidad para el resto de la población para que se desarrollen acciones de similares características y por tanto se haga real la consecución de los objetivos propuestos.

Los primeros pasos en materia de sensibilización se deben de llevar a cabo con las personas que trabajan en y con el consistorio, con el objetivo de conseguir un efecto multiplicador en el resto población del municipio.

Eje estratégico 1. PAPEL EJEMPLIFICADOR DEL AYUNTAMIENTO COMO INSTITUCIÓN

Objetivo general	Que el Ayuntamiento como institución sea garante de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento
E1. A1. Aprobar y poner en marcha el Plan municipal de Igualdad de Oportunidades de Muro	2020	Pleno Municipal	Aprobación del plan y número de votos a favor.
E1. A2. Divulgación del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades	2020	Alcaldía Igualdad Mujer	Notas de prensa, banners
E1.A3. Organizar anualmente cursos y jornadas en materia de igualdad, para que el personal político, funcionario y laboral del Ayuntamiento conozca de primera mano en qué	2020 2021 2022	Igualdad Mujer	Número de cursos y jornadas realizadas

consiste la igualdad y cómo hay que aplicarla.			
E.1. A4. Introducir la variable género de forma sistemática en todas las bases de datos y sistemas de información generadas desde cualquier área del Ayuntamiento, haciendo visible la situación de mujeres y hombres del municipio.	2020 2021 2022	Alcaldía Prensa	Número de base de datos actualizados
E1. A5. Aumentar de manera progresiva el presupuesto destinado a la consecución de la igualdad de oportunidades en las distintas partidas del presupuesto municipal.	2020 2021 2022	Hacienda Igualdad	Partidas presupuestarias con igualdad de género
E.1. A6. Seguir fomentando y desarrollando las actividades vinculadas con el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	2020 2021 2022 2023	Alcaldía Igualdad Mujer	Número de actividades desarrolladas

EJE 2. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Cuando se habla de conciliación, hablamos de equilibrio en todas las facetas de la vida de una persona, es decir, compaginar el trabajo remunerado, con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares, el tiempo para uno/a mismo/a y el tiempo libre.

El acceso de las mujeres a la esfera laboral no ha ido acompañado de una ocupación completa de la figura masculina en la esfera doméstica, ni de un aumento de los presupuestos públicos en materia de apoyo a las familias, hechos estos que no favorecen la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres.

Es necesario promocionar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la sociedad de Muro, fomentando cambios de actitud favorables a la corresponsabilidad de funciones sociales en el ámbito doméstico, privado y público. Los municipios pueden apoyar a las familias y a las empresas para conseguir la conciliación familiar/laboral, aplicando formulas capaces de responder a esta necesidad que demanda la sociedad y en especial las mujeres. Trabajar desde un punto de vista público la conciliación laboral/familiar, supondrá mantener el empleo más estable entre las mujeres y sobre todo incrementar la calidad de vida.

Eje estratégico 2. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL, FAMILIAR				
Objetivo general	Incrementar medidas para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de ocio			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento	
E2. A1. Realizar una campaña de difusión de los derechos, permisos, y beneficios relacionados con los permisos de paternidad y maternidad.	2020 2021 2022	Promoción Económica Igualdad	Número de permisos demandados	
E2. A2. Realizar campañas de sensibilización a la	2020 2021	Servicios Sociales	Número de campañas	

población en general para promocionar y hacer visible el trabajo doméstico compartido.	2022	Igualdad Mujer	
E2. A3. Elaborar y difundir recomendaciones para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los medios de comunicación, el sistema educativo y las empresas.	2020 2021 2022	Igualdad Mujer Prensa	Número de banners, notas de prensa y folletos
E2. A4. Promocionar y consolidar labores de voluntariado para el cuidado de personas dependientes y la realización de actividades que favorezcan la conciliación laboral/familiar	2020 2021 2022	Servicios Sociales	Número de personas voluntarias
E2. A5. Promover la implantación de políticas de conciliación familiar y laboral en las memorias de responsabilidad social corporativa de las empresas privadas y públicas de la ciudad, a través de la realización de jornadas, seminarios de trabajo, etc.	2020 2021 2022	Promoción Económica	Número de empresas implicadas Número de actividades realizadas
E2. A6. Espacios de cuidado de niños/as mientras se realizan actividades municipales,	2019 2020 2021	Alcaldía Educación	Número de actos con dicho servicio

para favorecer la conciliación.	2022		
---------------------------------	------	--	--

EJE 3. EDUCACIÓN Y DEPORTE

La educación y el desarrollo deportivo son factores clave para todas las personas. De la educación y gestión de nuestra formación personal depende de nuestra forma de comprender el mundo y nos abre a infinitas posibilidades de desarrollo personal y social.

Desarrollar actividades que rompan con los estereotipos de género desde el punto de vista educativo en todos los niveles y mediante el uso del deporte como visibilizador de la igualdad, generará una consecución de la igualdad de manera tranquila y libre de estereotipos.

No obstante, las instituciones educativas en sus programas deben velar por la correcta igualdad de su alumnado y por el fomento de conductas que permitan que las futuras personas adultas vivan en una sociedad donde los estereotipos de género no existan o tengan una presencia cada vez menor. En relación con el deporte, la educación deportiva en igualdad de oportunidades y respeto ayuda a la integración social y a la adquisición de habilidades y formas de conducta que contribuyen a la igualdad.

Eje estratégico 3. EDUCACIÓN Y DEPORTE				
Objetivo general	Sensibilizar a toda la comunidad educativa y deportiva sobre la necesidad de aportar valores que garanticen una sociedad con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento	
E3. A1. Apostar por el desarrollo de actividades de sensibilización del concepto de igualdad en las actividades extraescolares llevadas a cabo en los centros educativos del municipio.	2020 2021 2022	Educación Igualdad	Número de actividades desarrolladas	
E3. A2. Realizar jornadas de formación y sensibilización, con el fin	2020 2021 2022	Educación Deporte	Número de jornadas desarrolladas	

<p>de que los docentes, monitores/as de actividades deportivas conozcan la coeducación, la igualdad de oportunidades y cómo deben aplicarla en su día a día.</p>			
<p>E3. A3. Fomentar el deporte femenino mediante la realización de campañas para la captación deportiva femenina. Cursa de la dona.</p>	<p>2020 2021 2022</p>	<p>Deporte Mujer</p>	<p>Clubes femeninos y mujeres deportistas</p>
<p>E3. A4. Incorporar mecanismos que apuesten por la paridad de padres y madres en el consejo escolar municipal y en las Ampas de Muro</p>	<p>2020 2021 2022</p>	<p>Educación</p>	<p>Número de padres y madres en Consejo Escolar y Ampas</p>
<p>E3. A5. Campañas de información en redes sociales para eliminar temores y prejuicios que favorecen la diversificación de género</p>	<p>2019 2020 2021 2022</p>	<p>Educación Prensa</p>	<p>Número de campañas</p>
<p>E3. A6. Mantener la oferta formativa para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, a través de cursos específicos de formación en idiomas, nuevas tecnologías para personas mayores de 50 años</p>	<p>2020 2021 2022</p>	<p>Servicios Sociales Educación</p>	<p>Número de oferta formativa</p>

desde una perspectiva de género.			
E3. A7. Fomento del deporte en todas las edades desde una visión de género como instrumento para mantener un estado de salud óptimo.	2019 2020 2021 2022	Deporte	Número de actividades

EJE 4. RELACIONES NIÑAS/NIÑOS VICEVERSA

Los estereotipos de género se inculcan en la población infantil desde el momento que nacen, pues la sociedad dependiendo del sexo del bebé les impone conductas y modelos de género. El más usual es el fenómeno ROSA/AZUL. En este sentido es necesario no generar las divisiones entre niñas y niños, pues estas divisiones en los primeros años de vida inducen a procesos de diferenciación que por sí solos los individuos no adoptarían.

Los mensajes que recoge la población infantil continúan sin representar la complejidad y diversidad de género existente en nuestra sociedad. Aún son muchas las desigualdades por desvelar y transformar en los medios de comunicación, escuela, deporte, juegos etc. pero existen formas de romper con los estereotipos y generar nuevos productos de entretenimiento educativo para la infancia.

Eje estratégico 4. RELACIONES NIÑAS/NIÑOS INFANCIA

Objetivo general	Eradicar la dicotomía niña/niño en todas las actividades en las que tengan involucración.		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento
E4. A1. Crear campañas de juguetes no sexistas con actividades extraescolares en torno a la campaña de Navidad.	2019 2020 2021 2022	Promoción Económica Juventud	Número de permisos campañas

		Igualdad	
E4. A2. Realizar campañas de sensibilización a la población en general para promocionar y hacer visible el trabajo doméstico compartido.	2020 2021 2022	Educación Servicios Sociales Igualdad Mujer	Número de talleres
E4. A3. Realización de campañas alrededor del 8 de marzo de igualdad de género en edad escolar	2020 2021 2022	Educación	Número de campañas
E4. A4. Evitar campañas municipales vinculadas con el ocio y el tiempo libre que fomenten la estereotipación de género	2020 2021 2022	Alcaldía Igualdad Mujer	Número de personas voluntarias
E4. A5. Apostar por el deporte mixto infantil	2020 2021 2022	Deporte	Número de equipos mixtos

EJE 5. FORMACIÓN Y EMPLEO

La adaptación de la formación a la demanda de empleo es fundamental para conseguir tasas de empleo que contribuyan a disminuir el desempleo y por tanto generar oportunidades de desarrollo laboral y personal en igualdad de oportunidades.

Es necesario desarrollar una política de empleo municipal que tenga presente las necesidades de las mujeres y hombres de la ciudad, así como las situaciones que presentan y sus aspiraciones, atendiendo a variables de edad, condición social, nacionalidad y cultura. Realizar este ejercicio nos permitirá aconsejar de primera mano en materia de formación hacia nuevas necesidades de empleo, ofreciendo la posibilidad de reciclaje profesional y facilitando el acceso de las mujeres a la formación profesional consiguiendo el fin último que es disminuir el índice de paro femenino en Muro.

Eje estratégico 5. FORMACIÓN Y EMPLEO				
Objetivo general	Fomentar una cultura en materia de formación y acceso a la esfera laboral en igualdad			
	Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento
E5. A1. Trabajar por la consolidación y el fomento de la pyme y el autoempleo femenino		2020 2021 2022	Promoción Económica	Número de empresas
E5. A2. Establecer colaboraciones con el tejido empresarial y comercial con el objetivo de dar difusión, información y formación sobre los beneficios de incorporar medidas en sus empresas a través de la aplicación de planes de igualdad y la aplicación de medidas por la igualdad.		2020 2021 2022	Promoción Económica Igualdad	Número de empresas
E5. A3. Potenciar el empleo femenino en aquellas empresas de sectores en los que la mujer esté poco representada.		2020 2021 2022	Promoción Económica Igualdad	Número de empleos femeninos por sectores
E5. A4. Realizar un diagnóstico diferenciado de las preferencias formativas de mujeres y hombres del municipio		2020 2021 2022	Educación	Número de mujeres según tipo y rama formativa

<p>atendiendo a la variable edad y sexo.</p> <p>Con el fin de adecuar la oferta formativa del municipio</p>			
<p>E5. A5. Fomentar la información de nuevos nichos de empleo relacionados con la coeducación y mainstreaming de género.</p>	<p>2020 2021 2022</p>	<p>Promoción Económica Servicios Sociales</p>	<p>Número de formaciones realizadas</p>
<p>E5. A6. Aconsejar en materia de formación hacia nuevas necesidades de empleo, ofreciendo la posibilidad de reciclaje profesional y así facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional, rompiendo con la tradicional división de puestos de trabajo por sexo.</p>	<p>2020 2021 2022</p>	<p>Educación Promoción Económica</p>	<p>Mujeres que cursen Formación profesional y cursos de reciclaje.</p>
<p>E5. A7. Trabajar desde el Consistorio por disminuir el índice de paro femenino y promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables a través de actividades destinadas a este fin, integradas en los Talleres de Empleo, o con la</p>	<p>2020 2021 2022</p>	<p>Alcaldía Servicios Sociales</p>	<p>Tasa de paro femenino</p>

creación de una bolsa de trabajo.			
-----------------------------------	--	--	--

EJE 6. LGTBI

A día de hoy, la realidad de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales es ambivalente. En los últimos años España ha sido pionera en reconocer los derechos y libertades de lesbianas de estos colectivos. La igualdad legal es ya una realidad generalizada, siendo todavía la igualdad social y real del colectivo LGTBI una asignatura pendiente que hay que abordar con premura y decisión. Por desgracia la LGTBIofobia persiste en nuestra sociedad, mostrándose con muchas y diversas caras. La discriminación ejercida contra lesbianas, gays, transexuales y bisexuales es una expresión de violencia y como tal debe ser denunciada y condenada enérgicamente tanto por la sociedad, como por los propios poderes públicos. La discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género es una triste realidad que debe ser erradicada mediante el compromiso de todas y todos.

Eje estratégico 6. LGTBI				
Objetivo general	Erradicar estereotipos de género vinculados con la orientación sexual e identidad de género.			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento	
E6. A1. Diseñar un programa integral de coeducación afectiva sexual en las instituciones educativas de Muro.	2020 2021 2022	Educación	Número de formaciones realizadas	
E6. A2. Realizar entorno a la celebración del día contra la LGTBIofobia y del Orgullo Gay, acciones de	2020 2021 2022	Alcaldía	Número de actos	

sensibilización y concienciación sobre la diversidad sexual.			
E6. A3. Desarrollar y aplicar todas las medidas previstas en la legislación vigente contra toda discriminación por orientación sexual, identidad de género y diversidad familiar, con la finalidad de erradicar de nuestra sociedad cualquier tipo de LGTBfobia en el ámbito familiar, escolar, laboral, social y/o político.	2020 2021 2022	Pleno Municipal	Número de medidas implantadas
E6. A4. Plan para evitar y erradicar la violencia psíquica y física contra el colectivo LGTBI	2019	Todas	Erradicación de la violencia LGTBI

EJE 7. ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En 1975 la ONU puso de manifiesto que la violencia contra las mujeres resultaba una lacra social con unas raíces sociales tan profundas que se necesitaba la implicación de toda la ciudadanía e instituciones. La constatación de esta realidad supuso el primer paso en la consideración legal de los derechos y libertades de las mujeres.

Uno de los hitos más importantes en el Estado Español fue la aprobación por unanimidad de la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección Integral contra la violencia de género. No obstante, esta lacra continúa estando presente en la sociedad española y es necesario aplacarla desde la raíz y construir por tanto una sociedad más justa e igualitaria.

La violencia contra la mujer no afecta únicamente al ámbito privado, además, supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. La violencia de género

impide que las mujeres que la sufren disfruten de sus derechos y libertades como ciudadanas libres, y constituye una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad.

La violencia de género es un atentado contra los derechos humanos y una de las expresiones más graves de desequilibrio entre mujeres y hombres. Es necesario erradicarla y para ello es de suma importancia desplegar todos los recursos existentes para prevenirla y ofrecer ayuda y protección a las víctimas que lo padecen.

Eje estratégico 7. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO				
Objetivo general	Acabar con la violencia de género en Muro			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento	
E7. A1. Dar a conocer los recursos que existen al alcance de las mujeres para denunciar la violencia de género, a través de los medios de comunicación, página web, etc.	2019 2020 2021 2022	Pleno Municipal	Eradicación de la violencia de género	
E7. A2. Implicación de los hombres en la lucha contra la violencia de género creando espacios municipales para la reflexión y el debate.	2019 2020 2021 2022	Pleno Municipal	Eradicación de la violencia de género	
E7. A3. Coordinación de los diferentes agentes sociales y responsables políticos, con el fin de que se produzca un intercambio de información, seguimiento	2019 2020 2021 2022	Pleno Municipal	Eradicación de la violencia de género	

<p>y derivación entre profesionales, ya no sólo de la víctima, sino también de sus familiares, a través de la creación de una Mesa de Violencia de Género.</p>			
<p>E7. A4. Consolidar una base de datos municipal sobre violencia de género que profundice en los indicadores y mejore los registros existentes para conocer la evolución de la violencia en el ámbito local.</p>	<p>2019 2020 2021 2022</p>	<p>Pleno Municipal</p>	<p>Erradicación de la violencia de género</p>
<p>E7. A5. Realizar una programación anual de actividades de rechazo a la violencia de género en la que intervengan todas las Concejalías del Ayuntamiento, en colaboración con todo el tejido asociativo del municipio, que vayan más allá del 25 de noviembre.</p>	<p>2019 2020 2021 2022</p>	<p>Pleno Municipal</p>	<p>Erradicación de la violencia de género</p>
<p>E7. A6. Campañas de apoyo y atención psicológica destinadas a las víctimas actuales y/o potenciales y a su entorno familiar, en especial a sus hijos.</p>	<p>2019 2020 2021 2022</p>	<p>Pleno Municipal</p>	<p>Erradicación de la violencia de género</p>

VIGENCIA

VIGENCIA

El Plan tiene una vigencia de 4 años desde su aprobación en sesión plenaria (2020-2023). Su implantación ha de responder a las acciones propuestas en el mismo y debe ser una comisión creada por la concejalía de igualdad, la que acompañada por el Ayuntamiento pleno la que implante todas aquellas acciones propuestas para lograr los objetivos propuestos en el plan. El objetivo a medio y largo plazo es ir corrigiendo las desigualdades existentes desde cada área de trabajo para mantener los ajustes necesarios a lo largo del tiempo.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Muro es un documento de trabajo que posibilita la mejora de las condiciones de las mujeres y hombres del municipio; pero para que este documento esté vivo y consiga percolar en la sociedad, es necesario establecer, un sistema de evaluación con el fin de analizar sistemáticamente la información que nos proporcione, con la intención de utilizar ese análisis para la mejora de las actuaciones de intervención y replanteando objetivos adecuados al contexto social y temporal. La evaluación de las variables y los indicadores será interna y dirigida tanto a los/las profesionales que llevan a cabo las actuaciones y los distintos/as responsables políticos/as.

La evaluación debe ser formativa por lo que nos permitirá conocer en cada momento los resultados que está teniendo el Plan de Igualdad. Se valorará cómo se están llevando a cabo las medidas a implantar, de tal manera que obtendremos una información útil para realizar los ajustes convenientes para poder planificar estratégicamente actuaciones futuras.

ANEXO 1. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ANEXO 1. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. núm. 313, de 29 de diciembre de 2004), consagra y garantiza a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género una serie de derechos, con la finalidad de que estas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida. Estos derechos son universales, en el sentido de que todas las mujeres que sufren o hayan sufrido algún acto de violencia de género tienen garantizados los mismos, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

¿QUIÉN ES VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

(Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

A los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, es víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Esta forma de violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y expresión de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Además, sus hijos e hijas menores de edad y los/as menores de edad sujetos a su tutela, o guarda y custodia son víctimas de esta violencia y la Ley Orgánica 1/2004 les reconoce toda una serie de derechos contemplados en los artículos 5, 7, 14, 19.5, 61.2, 63, 65, 66 y en la Disposición Adicional 17^a.

¿CÓMO SE ACREDITA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

(Artículos 23, 26 y 27.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos correspondientes se acredita mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución

judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

La situación de violencia de género también podrá acreditarse mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Para la acreditación de la situación de violencia de género a los efectos del artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, en la Conferencia Sectorial de Igualdad, celebrada el 3 de abril de 2019, se aprobó un listado de servicios sociales, servicios especializados, o servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género que tienen capacidad de acreditar la condición de víctima de violencia de género a efectos administrativos y para las ayudas sociolaborales previstas en los artículos 21 y 22 de la Ley Orgánica 1/2004.

Así como un modelo común de acreditación para que las distintas administraciones autonómicas procedan, de manera homogénea, a la acreditación administrativa de la condición de víctima de violencia de género.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

(Artículo 18 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

El derecho a recibir información está garantizado a través de los siguientes medios:

- Servicio 016 de información y de asesoramiento jurídico
 - Servicio telefónico gratuito a través de un número corto de tres dígitos: 016.
 - Además, las consultas se pueden dirigir por correo electrónico al servicio 016 online: 016-online@mssi.es.
 - Disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.
 - El horario para el asesoramiento jurídico es de 8 a 22 horas, de lunes a domingo.
 - Confidencialidad de los datos de las personas usuarias.
 - Accesible a las personas con discapacidad auditiva y/o del habla por varios medios: a través del número 900 116 016; Servicio Telesor a través de la propia página web de Telesor, en cuyo caso se precisa conexión a Internet. <https://www.telesor.es>; por medio de un teléfono móvil o una PDA con la

instalación de una aplicación gratuita; Servicio de videointerpretación SVIsual a través de la página <http://www.svisual.org>.

- Universalidad: atención en 53 idiomas: en Castellano, Catalán, Euskera Gallego y Valenciano, además, en inglés, francés, alemán, portugués, chino mandarín, ruso, árabe, rumano, búlgaro, tamazight y otros 38 idiomas a través de un servicio de tele-traducción.
- Derivación de las llamadas en los siguientes supuestos:
 - Cuando se trate de llamadas referidas a situaciones de emergencia, se derivará al teléfono 112
 - Cuando se trate de llamadas de información general sobre cuestiones relativas a la igualdad de las mujeres, se derivará al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. o Cuando se trate de llamadas que requieran de información específica relacionada con una Comunidad Autónoma, se derivará al teléfono autonómico correspondiente.
 - Las llamadas realizadas por personas menores de edad serán derivadas al Teléfono ANAR de Ayuda a Niños y Adolescentes.

➤ Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género

Está disponible en la página Web del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, en el Área de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

<https://wrap.igualdad.mpr.gob.es/recursos-vdg/search/Search.action>.

Permite la localización sobre mapas activos de los distintos recursos (policiales, judiciales, información, atención, asesoramiento, etc.) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

DERECHO A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL

(Artículo 19 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 156 del Código Civil)

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia social integral que incluye servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral, que han de responder a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

La finalidad de estos servicios es dar cobertura a las necesidades derivadas de la situación de violencia, restaurar la situación en que se encontraba la víctima antes de padecerla o, al menos, paliar sus efectos. A través de los mismos se hace posible que las mujeres:

- Reciban asesoramiento sobre las actuaciones que pueden emprender y sus derechos.
- Conozcan los servicios a los que pueden dirigirse para recabar asistencia material, médica, psicológica y social.
- Accedan a los diferentes recursos de alojamiento (emergencia, acogida temporal, centros tutelados, etc.) en los que está garantizada su seguridad y cubiertas sus necesidades básicas.
- Recuperen su salud física y/o psicológica.
- Logren su formación, inserción o reinserción laboral, y reciban apoyo psico-social a lo largo de todo el itinerario de recuperación integral con la finalidad de evitar la doble victimización.

El derecho a la asistencia social integral se reconoce también a los/as menores de edad que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. Los servicios sociales deben contar con un número suficiente de plazas previstas para los/as menores de edad y con personal con formación específica en su atención a fin de prevenir y evitar eficazmente las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los mismos.

Para la atención y asistencia psicológica de los hijos e hijas menores de edad, cuando se haya dictado una sentencia condenatoria y mientras no se extinga la responsabilidad penal o cuando se haya iniciado un procedimiento penal contra uno de los progenitores por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual de los hijos o hijas comunes menores de edad, o por atentar contra el otro progenitor, bastará el consentimiento de éste, debiendo el primero ser informado previamente. Si la asistencia hubiera de restarse a los hijos e hijas mayores de dieciséis años se precisará en todo caso el consentimiento expreso de éstos.

La organización de los servicios para hacer efectivo este derecho corresponde a las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, y a las Corporaciones Locales. A estos efectos, el Protocolo de derivación entre las Comunidades Autónomas para la coordinación de sus redes de centros de acogida para las mujeres víctimas de la violencia de género y de sus hijos e hijas (2014), facilita la movilidad de las mujeres

víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas, entre centros de acogida de distintas Comunidades Autónomas, bien por razones de seguridad de la mujer o los menores a su cargo, o para favorecer su recuperación social.

DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, INMEDIATA Y ESPECIALIZADA

(Artículo 20 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita; Real Decreto 996/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita)

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita, con independencia de la existencia de recursos para litigar, que se les prestará de inmediato, en aquellos procesos y procedimientos administrativos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos. A los efectos de la concesión del beneficio de justicia gratuita, la condición de víctima se adquirirá cuando se formule denuncia o querella, o se inicie el procedimiento penal, y se mantendrá mientras permanezca en vigor el procedimiento penal o cuando, tras su finalización, se hubiere dictado sentencia condenatoria. El beneficio de justicia gratuita se perderá en caso de sentencia absolutoria firme o archivo firme del procedimiento penal, sin la obligación de abonar el coste de las prestaciones disfrutadas gratuitamente hasta ese momento.

En los distintos procesos que puedan iniciarse como consecuencia de la condición de víctima de género, deberá ser el mismo abogado o la misma abogada los/as que asistan a esta, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa.

El abogado o la abogada designado/a para la víctima tendrá también habilitación legal para la representación procesal de aquella hasta la designación del procurador o procuradora, en tanto la víctima no se haya personado como acusación. Hasta entonces cumplirá el abogado o abogada el deber de señalamiento de domicilio a efectos de notificaciones y traslados de documentos.

Las víctimas de violencia de género podrán personarse como acusación particular en cualquier momento del procedimiento si bien ello no permitirá retrotraer ni reiterar las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado. Los respectivos Colegios de Abogados contarán con

un turno de guardia permanente especializado para la prestación de los servicios de asesoramiento previo y de asistencia letrada para las víctimas de violencia de género.

El derecho a la asistencia jurídica gratuita comprende, entre otras, las siguientes prestaciones:

- Asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso y, en particular, en el momento inmediatamente previo a la interposición de denuncia.
- Defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos.
- Inserción gratuita de anuncios o edictos, en el curso del proceso, en periódicos oficiales.
- Exención del pago de tasas judiciales, así como del pago de depósitos necesarios para la interposición de recursos.
- Asistencia pericial gratuita en el proceso a cargo del personal técnico adscrito a los órganos jurisdiccionales, o, en su defecto, a cargo de funcionarios, organismos o servicios técnicos dependientes de las Administraciones públicas.
- Obtención gratuita o reducción del 80% de los derechos arancelarios de los documentos notariales.

DERECHOS LABORALES

(Artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género tiene como finalidad evitar que, a causa de la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral. Para ello, se les reconocen derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género, se garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, bien con carácter temporal, bien con carácter definitivo, y se procura su inserción laboral en caso de que no estuviesen empleadas.

- Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena

(Artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4, 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Derecho a la movilidad geográfica: las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
- Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas.
- Nulidad de la decisión extintiva del contrato en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Nulidad del despido disciplinario en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo

o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

➤ Derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes

(Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo)

- Derecho a la adaptación del horario de la actividad.
- Derecho a la extinción de la relación contractual.
- Se considerará causa justificada de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora la situación de violencia de género.
- Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para víctimas de violencia de género que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; y para víctimas de violencia de género que se establezcan como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

➤ Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social

- El período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo previsto para las trabajadoras por cuenta ajena, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

(Artículo 165.5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; Disposición adicional única del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social)

- Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

(Artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; art. 329 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

(Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social)

- Derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social
- A los efectos de las prestaciones por maternidad y por paternidad, se considerarán situaciones asimiladas a la de alta los períodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

(Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural)

- Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, y reúnan los requisitos exigidos.

(Artículo 207 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.

(Artículo 220 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad a quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la víctima fuera su cónyuge o ex cónyuge, o pareja o ex pareja de hecho.

(Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Derechos en materia de orfandad:

- Pensión de orfandad: tienen derecho a ella los hijos e hijas de la mujer muerta, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo, o sean menores de veinticinco años y no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, y que la mujer se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera.

Las hijas e hijos tendrán derecho al incremento previsto para los casos de orfandad absoluta, que alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora cuando los rendimientos de la unidad familiar no superen el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

- Prestación de orfandad: tienen derecho a ella las hijas e hijos de la mujer muerta como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. Podrá ser beneficiario de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha de la muerte fuera menor de veinticinco años, no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

La cuantía de la prestación de orfandad será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

(Artículo 233 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer)

- Para tener derecho a la prestación por desempleo, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora por cuenta ajena se encuentra en situación legal de desempleo cuando extinga o suspenda su contrato de trabajo de manera voluntaria como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Artículo 21.2 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 267 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Para tener derecho a la protección por cese de actividad, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora autónoma se encuentra en situación legal de cese de actividad, cuando cese en el ejercicio de su actividad, de manera temporal o definitiva, por causa de la violencia de género.

(Artículo 331 y 332 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Para tener derecho a la protección por cese de actividad, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado se encuentran en situación legal de cese de actividad, cuando cesen, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo, por causa de la violencia de género.

(Artículo 334 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL

➤ Programa específico de empleo

(Artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género)

El programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, incluye las siguientes medidas:

- Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
 - Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.
 - Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
 - Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
 - Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
 - Incentivos para compensar diferencias salariales.
 - Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.
- Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género

(Artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género, que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tienen derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

➤ Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género

(Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre)

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, diferentes en función del carácter indefinido o temporal del contrato celebrado.

➤ Derechos de las funcionarias públicas

(Artículos 24 a 26 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)

Las funcionarias al servicio de las siguientes Administraciones Públicas: Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, Administraciones de las Entidades locales, organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas, y Universidades Públicas, tienen los siguientes derechos:

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- Las funcionarias víctimas de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.
- Movilidad por razón de violencia de género: las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

El procedimiento de movilidad está regulado en la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado así como de los Organismos, Agencias y otras Entidades Públicas adscritas o dependientes de la misma.

Mediante la Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

- Excedencia por razón de violencia de género: las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Los derechos de otros tipos de personal están establecidos en su legislación específica propia, como es el caso, entre otros, del personal docente, del personal estatutario de los Servicios de Salud o del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

➤ Derechos de las trabajadoras de la Administración General del Estado

(Artículos 40.1, 44, 69, 95.5, 115 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo)

- Derecho a la movilidad: la contratada laboral víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrá el derecho al traslado a un puesto de trabajo propio de su grupo, familia profesional y/o especialidad, ya sea en la misma o en distinta localidad, sin necesidad de que se trate de una vacante de necesaria cobertura. La Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada solicite. La Administración deberá reservar durante los primeros 6 meses el puesto de trabajo que viniera desempeñando.

- Derecho a la movilidad excepcional por cambio de adscripción de puesto de trabajo: en el caso de que no exista un puesto de trabajo vacante adecuado y dotado presupuestariamente, se promoverá la movilidad de la mujer víctima y del puesto de trabajo del que es titular a otra unidad del mismo Departamento Ministerial u organismo público y, en su caso, en distinta localidad, que solo podrá llevarse a cabo con la conformidad previa de la mujer.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención primaria, servicios de salud o de atención en materia de violencia de género, según proceda, se considerarán justificadas, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique a la mayor brevedad posible.
- Derecho a la excedencia; las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia. Durante los dos primeros meses de duración de esta excedencia, la trabajadora percibirá las retribuciones íntegras. La Administración deberá reservar durante los primeros 6 meses el puesto de trabajo que desempeñara.

DERECHOS ECONÓMICOS

- Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo

(Artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre. La normativa relativa al procedimiento de tramitación es la que al respecto haya aprobado la Comunidad o Ciudad Autónoma en la que se solicite la ayuda)

Es una ayuda económica dirigida a las mujeres víctimas de violencia de género que reúnan los siguientes requisitos:

- Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

- Tener especiales dificultades para obtener un empleo, dada su edad, falta de preparación general o especializada o sus circunstancias sociales, lo que se acredita mediante el informe emitido por el Servicio Público de Empleo correspondiente.

Esta ayuda económica se abona en un único pago, y su importe, calculado en función de un número de mensualidades del subsidio por desempleo correspondiente, depende de si la mujer tiene o no familiares a su cargo, y de si la propia mujer y/o los familiares a su cargo tienen reconocido un grado de discapacidad.

Esta ayuda es compatible con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

En cambio, es incompatible con otras ayudas que cumplan la misma finalidad, así como con la participación en el programa de Renta Activa de Inserción. Esta no tiene en ningún caso la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de las pensiones no contributivas.

➤ Renta activa de inserción

(Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo)

Es una ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el llamado “programa de renta activa de inserción”, a través del cual se llevan a cabo actuaciones encaminadas a incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo. Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción y ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo.
- No convivir con su agresor.
- Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 ó más años de edad.

- Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Puede ser beneficiaria de un nuevo programa de renta activa de inserción aunque hubiera sido beneficiaria de otro programa dentro de los 365 días anteriores a la fecha de la solicitud.

La cuantía de la renta activa de inserción es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Además, incluye una ayuda suplementaria de pago único si la mujer se ha visto obligada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en éste, de cuantía equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.

➤ Anticipos por impago de pensiones alimenticias

(Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos)

A través del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos se garantiza el pago de alimentos reconocidos e impagados establecidos en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, filiación o alimentos, mediante el abono de una cantidad que tendrá la condición de anticipo.

Las personas beneficiarias de los anticipos son, con carácter general, los hijos titulares de un derecho de alimentos judicialmente reconocido e impagado, que formen parte de una unidad familiar cuyos recursos e ingresos económicos, computados anualmente y por todos sus conceptos, no superen la cantidad resultante de multiplicar la cuantía anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), vigente en el momento de la solicitud del anticipo, por el coeficiente que corresponda en función del número de hijos menores que integren la unidad familiar.

Las personas beneficiarias tienen derecho al anticipo de la cantidad mensual determinada judicialmente en concepto de pago de alimentos, con el límite de 100 euros mensuales, que se podrá percibir durante un plazo máximo de dieciocho meses.

En el supuesto en que la persona que ostente la guarda y custodia de los menores (que es quien solicita y percibe el anticipo) sea víctima violencia de género, se entiende que

existe una situación de urgente necesidad para reconocer los anticipos del Fondo, por lo que se tramitará el procedimiento de urgencia, que implica que el plazo para resolver y notificar la solicitud será de dos meses.

- Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores

(Artículo 28 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social; Real Decreto 106/2018, de 9 de marzo, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021)

Las mujeres víctimas de violencia de género constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en el acceso a la vivienda:

- Posibilidad de acogerse a la suspensión de los lanzamientos sobre viviendas habituales, acordados en un proceso judicial o extrajudicial de ejecución hipotecaria.
 - Posibilidad de acceder al Fondo Social de Viviendas en Alquiler del Instituto de Mayores y Servicios Sociales. http://www.imserso.es/imserso_01/fsva/index.htm
 - Tienen la consideración de “sector preferente” a los efectos de las ayudas previstas en el Plan Estatal de Vivienda (entre otras, Programa de subsidiación de préstamos convenidos, Programa de ayuda al alquiler de vivienda, Programa de ayuda a las personas en situación de desahucio o lanzamiento de su vivienda habitual) los siguientes:
 - Unidades de convivencia en las que exista alguna víctima acreditada de violencia de género;
 - Unidades de convivencia en las que alguna persona asume la patria potestad, tutela o acogimiento familiar permanente del menor huérfano por violencia de género.
- Derecho a la escolarización inmediata

(Artículo 5 y disposición adicional decimoséptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Los hijos y las hijas de las víctimas de violencia de género que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de los actos de violencia de género, tienen derecho a su escolarización inmediata en su nuevo lugar de residencia.

➤ **Becas y ayudas al estudio**

(Real Decreto 951/2018, de 27 de julio, por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2018-2019, y se modifica el Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas)

Se ofrece un tratamiento específico para las solicitantes de beca que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género, y para sus hijos e hijas menores de edad solicitantes de beca que hayan sido expuestos a dicha violencia de género, exonerándoles del cumplimiento de ciertos requisitos académicos exigidos con carácter general para la obtención de beca.

ANEXO 2. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ANEXO 2. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de los derechos específicos que la Ley Orgánica 1/2004 reconoce a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, las mismas tienen los derechos que las leyes reconocen a las víctimas del delito, entre los que cabe destacar los siguientes:

DERECHOS DEL ESTATUTO DE LA VÍCTIMA DEL DELITO

(Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito)

Las víctimas de violencia de género pueden acceder al catálogo general de derechos, procesales y extraprocesales, recogidos en el Estatuto de la víctima del delito. El cónyuge de la víctima directa del delito o la persona que hubiera estado unida a ella por una relación análoga de afectividad, no tendrá la consideración de víctima indirecta del delito cuando se trate del responsable de los hechos. Algunos de estos derechos son:

- Derecho a la información desde el primer contacto con las autoridades competentes, incluyendo el momento previo a la presentación de la denuncia.
- Derecho, en el momento de presentar la denuncia, a obtener una copia de la denuncia, debidamente certificada y, en su caso, a la traducción escrita de la copia de ésta.
- La notificación de determinadas resoluciones sin necesidad de que lo soliciten, de manera que estén informadas de la situación penitenciaria del investigado, encausado o condenado: las resoluciones que acuerden la prisión o la posterior puesta en libertad del infractor, así como la posible fuga del mismo; las resoluciones que acuerden la adopción de medidas cautelares personales o que modifiquen las ya acordadas, cuando hubieran tenido por objeto garantizar la seguridad de la víctima.
- Derecho a acceder, de forma gratuita y confidencial, a los servicios de asistencia y apoyo facilitados por las Administraciones públicas, así como a los que presten las Oficinas de Asistencia a las Víctimas. Estas Oficinas realizarán las siguientes funciones, entre otras:
 - El apoyo emocional a las víctimas y la asistencia terapéutica de las víctimas que lo precisen, garantizando la asistencia psicológica adecuada para la superación de las consecuencias traumáticas del delito.

- Evaluación y asesoramiento sobre las necesidades de la víctima y la forma de prevenir y evitar las consecuencias de la victimización primaria, reiterada y secundaria, la intimidación y las represalias. o La elaboración de un plan de apoyo psicológico para las victimas vulnerables y en los casos en que se aplica la orden de protección.
- La información sobre los servicios especializados disponibles que puedan prestar asistencia a la víctima, a la vista de sus circunstancias personales y la naturaleza del delito de que pueda haber sido objeto.
- El acompañamiento de la víctima a lo largo del proceso. o Recibir la comunicación de las resoluciones a las que se refiere el artículo 7.1 del Estatuto de la víctima del delito (la sentencia, las resoluciones que adopten medidas cautelares, etc.), y realizar las actuaciones de información y asistencia que en su caso resulten precisas.
- Derecho a ejercer la acción penal y la acción civil conforme a lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- Pueden participar en la ejecución, a través de la interposición de recurso contra determinadas resoluciones judiciales, aunque no hayan sido parte en la causa:
 - El auto por el que el Juez de Vigilancia Penitenciaria autoriza la posible clasificación del penado en tercer grado antes de que se extinga la mitad de la condena.
 - El auto por el que el Juez de Vigilancia Penitenciaria acuerde que los beneficios penitenciarios, los permisos de salida, la clasificación en tercer grado y el cómputo de tiempo para la libertad condicional se refieran al límite de cumplimiento de condena, y no a la suma de las penas impuestas.
 - El auto por el que se conceda al penado la libertad condicional.

DERECHO A FORMULAR DENUNCIA

(Artículos 259 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

Las mujeres tienen derecho a denunciar las situaciones de violencia de género sufridas.

A través de la denuncia se pone en conocimiento de las autoridades correspondientes la comisión de un hecho que puede ser constitutivo de un delito.

Tras la presentación de la denuncia y su remisión a la autoridad judicial, si ésta entiende que existen indicios de haberse cometido un hecho delictivo, iniciará las correspondientes actuaciones penales.

DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN

(Artículo 62 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

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, 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.

La orden de protección contempla en una única resolución medidas cautelares de naturaleza penal y civil a favor de la mujer víctima de violencia de género y, en su caso, de sus hijos e hijas; y activa al mismo tiempo los mecanismos de protección social establecidos a favor de la víctima por las distintas Administraciones Públicas.

Con la orden de protección se acredita la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos que establece la Ley Orgánica 1/2004. Las medidas cautelares de naturaleza penal pueden ser una o algunas de las siguientes:

1. Desalojo del agresor del domicilio familiar.
2. Prohibición de residir en determinada población.
3. Prohibición de que el agresor se aproxime a la víctima y/o a sus familiares u otras personas a la distancia que se determine.
4. Prohibición de que el agresor se comunique con la víctima y/o con sus familiares u otras personas por cualquier medio: carta, teléfono, etc.
5. Prohibición al agresor de acercarse a determinados lugares: centro de trabajo de la víctima, centros escolares de los hijos, etc.
6. Omisión de datos relativos al domicilio de la víctima.
7. Protección judicial de la víctima en las oficinas judiciales.
8. Incautación de armas y prohibición de tenencia.

Las medidas de naturaleza civil pueden ser las siguientes:

1. Atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar.
2. Determinación del régimen de guarda y custodia de los hijos menores.

3. Determinación del régimen de visitas, comunicación y estancia con los menores.
4. Fijación de una prestación de alimentos.
5. Cualquier otra medida que sea necesaria para apartar a los menores de un peligro o evitarles perjuicios.

La solicitud puede efectuarla la propia víctima, sus familiares más cercanos, su abogado/a, o el Ministerio Fiscal.

Sin perjuicio del deber de denuncia, los servicios sociales que conozcan su situación, deberán ponerlos en conocimiento del órgano judicial o del Ministerio Fiscal para que se pueda incoar o instar el procedimiento para la adopción de la orden de protección.

Cuando existan menores, el Juez deberá pronunciarse en todo caso, incluso de oficio, sobre la pertinencia de la adopción de las medidas civiles.

Es aconsejable solicitar la orden de protección en el mismo momento en el que se presenta la denuncia, aunque también puede solicitarse con posterioridad. Cuando no se presenta denuncia, la propia solicitud de la orden de protección tiene esta consideración, en cuanto a los hechos y situaciones de violencia relatados en la misma.

El Juzgado debe dictar la orden de protección en el plazo máximo de 72 horas desde su presentación, tras una comparecencia de la víctima y el agresor. La Ley establece que esta comparecencia deberá realizarse por separado, evitando así la confrontación entre ambos.

DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN EUROPEA DE PROTECCIÓN

(Ley 23/2014, de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea)

La víctima de violencia de género que vaya a trasladarse a otro Estado miembro de la Unión Europea para residir o permanecer en él, y sea beneficiaria de una medida de protección adoptada, como medida cautelar o como pena privativa de derechos, en una orden de protección, auto de medidas cautelares o sentencia, puede solicitar la adopción de la orden europea de protección ante el órgano judicial competente.

La orden europea de protección emitida por el órgano judicial se documentará en un certificado, que se transmitirá a la autoridad competente del otro Estado miembro para que proceda a su ejecución.

DERECHO A SER PARTE EN EL PROCEDIMIENTO PENAL: EL OFRECIMIENTO DE ACCIONES

(Artículos 109 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

En el acto de recibirse declaración por el Juez a la víctima, el Secretario judicial le instruirá del derecho que le asiste para mostrarse parte en el proceso y renunciar o no a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado por el hecho punible.

El ejercicio de este derecho, que supone la intervención activa de la mujer víctima de violencia de género en el proceso judicial que se tramita tras su denuncia y el ejercicio de la acción penal y, en su caso, de la acción civil, se realiza a través de su personación en las actuaciones penales como acusación particular; para ello debe nombrar un/a abogado/a en defensa de sus intereses y un procurador para su representación.

Además, las víctimas que no hubieran renunciado a su derecho podrán ejercer la acción penal en cualquier momento antes del trámite de calificación del delito. La designación de estos profesionales puede realizarse por libre elección de la víctima o a través del Turno de Oficio Especializado de Violencia de Género (beneficio de justicia gratuita).

La personación y consiguiente condición de “parte” en el proceso penal conlleva que la víctima, a través de su abogado, puede proponer diligencias de prueba, intervenir en la práctica de las mismas, y conocer todas las resoluciones que se dicten durante la tramitación del proceso, pudiendo, si no está de acuerdo, presentar los recursos que procedan. Asimismo, como acusación particular, la víctima podrá solicitar la condena del agresor y una indemnización por las lesiones, daños y perjuicios sufridos.

El Ministerio Fiscal tiene encomendada la defensa de los intereses de las víctimas y perjudicados en los procesos penales. Si llega a la convicción de que se ha cometido un delito, dirigirá la acusación contra quien considere responsable, independientemente de que la víctima se haya personado o no en el proceso penal. Si no llega a dicha convicción, no formulará la acusación o podrá solicitar el archivo del procedimiento, por ejemplo, si considera que no existen suficientes pruebas de los hechos.

DERECHO A LA RESTITUCIÓN DE LA COSA, REPARACIÓN DEL DAÑO E INDEMNIZACIÓN DEL PERJUICIO CAUSADO

(Artículos 100 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

La comisión de un delito obliga a reparar los daños y perjuicios causados. Esta responsabilidad civil comprende la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales. En caso de que la víctima haya ejercido la acción civil (para exigir esta responsabilidad civil) en el proceso penal, en la sentencia que se dicte, y siempre que la misma sea condenatoria, además de la pena que en su caso se imponga al culpable, se fijará cuál es la responsabilidad civil por los daños físicos, psicológicos o morales causados a la víctima por el delito.

No obstante, la víctima puede reservarse su derecho a ejercer la acción civil en un proceso distinto ante los Juzgados del Orden Civil, de forma que en el proceso penal no se ejercitará la acción civil. También puede renunciar a cualquier reclamación que, en este sentido, le pudiera corresponder.

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 proceso.

La información a la víctima de sus derechos corresponde tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, al Juzgado y a las Oficinas de Asistencia a la Víctima.

El contenido de dicha información comprenderá:

- Su derecho a mostrarse parte en el proceso penal y renunciar o no a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado por el hecho delictivo.
- La posibilidad y procedimiento para solicitar las ayudas que conforme a la legislación vigente pueden corresponderle.
- Información sobre el estado de las actuaciones judiciales, a examinar las mismas, así como a que se le expidan copias y testimonios (Artículo 234 de la Ley Orgánica del Poder Judicial)
- Debe serle comunicada cualquier resolución que pueda afectar a su seguridad, así la orden de protección, la adopción o modificación de otras medidas cautelares, los autos que acuerdan la prisión o libertad provisional del imputado

y la situación penitenciaria del agresor (Artículos 109, 506.3, 544 bis y ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).

- Tiene que ser informada del lugar y fecha de celebración del juicio oral (Artículos 785.3, 962 y 966 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- Debe notificársele la sentencia, tanto de instancia como, en su caso, la que resuelva el recurso de apelación. (Artículos 270 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; artículos 789.4, 792.2, 973.2 y 976.3 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- Debe notificársele el sobreseimiento del proceso.

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA EN EL MARCO DE LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO

(Artículo 63 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 232.2 de la Ley Orgánica Poder Judicial; artículos 19 y siguientes de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito; artículo 15.5 de la Ley 35/1995, de Ayudas y Asistencia a Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual; arts. 2.a) y 3.1 de la Ley Orgánica 19/1994, de Protección de Testigos y Peritos en Causas Criminales)

La Ley Orgánica 1/2004 prevé medidas específicas de protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Por un lado, se establece que los datos personales de la misma, de sus descendientes y las personas que estén bajo su guarda o custodia, tengan carácter reservado.

La reserva del nuevo domicilio, centro de trabajo o colegios de los hijos no sólo preservan la intimidad de la víctima sino que, además, es un instrumento importante para su seguridad, al evitar que estos datos puedan llegar a conocimiento del imputado.

Con esta misma finalidad, el modelo de solicitud de la orden de protección dispone que la víctima puede indicar un domicilio o teléfono de una tercera persona a la que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o los órganos judiciales podrán hacer llegar las comunicaciones o notificaciones.

Por otra parte, la Ley del Estatuto de la víctima del delito reconoce el derecho de las víctimas a la protección de su intimidad en el marco del proceso penal, y en este sentido, obliga a jueces, fiscales, funcionarios encargados de la investigación y cualquier

persona que de cualquier modo intervenga o participe en el proceso, a adoptar las medidas necesarias para proteger la intimidad de las víctimas y de sus familiares, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley.

En particular, respecto de las víctimas menores de edad o de víctimas con discapacidad necesitadas de especial protección, deberán adoptar las medidas para impedir la difusión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

A este respecto, según la Ley de Enjuiciamiento Criminal, el Juez podrá acordar, de oficio o a instancia del Ministerio Fiscal o de la víctima, la adopción de cualquiera de las medidas siguientes cuando resulte necesario para proteger la intimidad de la víctima o el respeto debido a la misma o a su familia:

- Prohibir la divulgación o publicación de información relativa a la identidad de la víctima, de datos que puedan facilitar su identificación de forma directa o indirecta, o de aquellas circunstancias personales que hubieran sido valoradas para resolver sobre sus necesidades de protección.
- Prohibir la obtención, divulgación o publicación de imágenes de la víctima o de sus familiares.

Asimismo, el Juzgado puede acordar, de oficio o a instancia de la propia víctima o del Ministerio Fiscal, que las actuaciones judiciales no sean públicas y que las vistas se celebren a puerta cerrada.

AYUDAS A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS CONSIDERADOS VIOLENCIA DE GÉNERO

(Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual; Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo)

Se trata de ayudas públicas en beneficio de las víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos, cometidos en España, con el resultado de muerte, o de lesiones corporales graves, o de daños graves en la salud física o mental; así como en beneficio de las víctimas de los delitos contra la libertad sexual aunque se perpetren sin violencia.

Las mujeres víctimas de violencia de género pueden ser beneficiarias de estas ayudas en tanto que son víctimas de un delito con las siguientes particularidades:

- Con carácter general, pueden acceder a estas ayudas quienes, en el momento de cometerse el delito, sean españoles o nacionales de algún otro Estado miembro de la Unión Europea o quienes, no siéndolo, residan habitualmente en España o sean nacionales de otro Estado que reconozca ayudas análogas a los españoles en su territorio. Cuando la víctima del delito tenga la consideración de víctima de violencia de género, y se trate de delitos a consecuencia de un acto de violencia sobre la mujer, podrán acceder a las ayudas las mujeres nacionales de cualquier otro Estado que se hallen en España, cualquiera que sea su situación administrativa.
- El plazo para solicitar estas ayudas es de tres años, contado desde la fecha en que se produjo el hecho delictivo. No obstante, dicho plazo se interrumpe con el inicio del proceso penal y se abre de nuevo desde que recaiga la resolución judicial firme.
- El importe de las ayudas no podrá superar en ningún caso la indemnización fijada en la sentencia y se calcula mediante la aplicación de unos criterios en función del tipo de ayuda. En el caso de las víctimas de violencia de género, el importe de las ayudas así calculado se incrementará en un veinticinco por ciento. En los casos de muerte, la ayuda será incrementada en un veinticinco por ciento para beneficiarios hijos menores de edad o mayores incapacitados.
- Pueden concederse ayudas provisionales con anterioridad a que recaiga resolución judicial firme que ponga fin al proceso penal, siempre que quede acreditada la precaria situación económica en que hubiese quedado la víctima o sus beneficiarios. Cuando la víctima del delito tenga la consideración de víctima de violencia de género, podrán concederse las ayudas provisionales cualquiera que sea la situación económica de la víctima o de sus beneficiarios.

ANEXO 3. GLOSARIO DE TERMINOLOGÍA DE GÉNERO

ANEXO 3. GLOSARIO DE TERMINOLOGÍA DE GÉNERO

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

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

Brecha de Género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución y acceso a los recursos y al poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género significa normalmente que existe una desigual distribución, donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo con menos recursos, poder, etc.

Brecha salarial: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

Conciliación: supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

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

Discriminación indirecta: 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 pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Estereotipo: consiste en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres, percibidas como universales e inmutables. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres: ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar sus posibles efectos discriminatorios.

Micromachismo: hace referencia a una práctica de violencia en la vida cotidiana que sería tan sutil que pasaría desapercibida pero que reflejaría y perpetuaría las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Comprende un amplio abanico de maniobras interpersonales y se señala como la base y caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico. Se trataría además de prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia de género, denunciadas y condenadas habitualmente.

Rol: conjunto de comportamientos y normas que una persona, como actor social, adquiere y aprende de acuerdo a su estatus en la sociedad. Se trata, por lo tanto, de una conducta esperada según el nivel social y cultural.

Segregación horizontal: significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances tecnológicos.

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de

trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

Sexismo: actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas del sexo opuesto o hace distinción de las personas según su sexo.

Techo de cristal: barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

Transversalidad (mainstreaming): supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos性 y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de género: 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.

ANEXO 4. LENGUAJE NO SEXISTA

ANEXO 4. LENGUAJE NO SEXISTA

El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

El lenguaje sexista se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. No obstante, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

En castellano existen una serie de mecanismos verbales mediante los cuales la discriminación sexual se recrea y mantiene, por ejemplo:

- El uso del género masculino como neutro. Este es uno de los fenómenos más graves de la discriminación lingüística en castellano que radica en usar el género masculino como neutro, por Ej.: los jóvenes mexicanos piensan.
- La existencia de un orden jerárquico al nombrar a mujeres y varones, ordenamiento que refleja y reproduce la jerarquía social: padre y madre.
- La ausencia de nombres para denominar profesiones en femenino, especialmente las más prestigiosas: rector, dramaturgo, etc.

Los nombres abstractos

No Incluyente



Incluyente



Los gerentes

La gerencia

Los jefes

Las jefaturas

Los políticos

La clase política

Los coordinadores

La coordinación

Sustantivos colectivos

No Incluyente



Incluyente



Los hombres

La humanidad

Los niños

La niñez

Los estudiantes

El estudiantado

Los alumnos

El alumnado

Los profesores

El profesorado

Persona / Personas

No Incluyente



La Directora recibió a los agravados

Incluyente



La Directora recibió a las **personas** agravadas

Se invitó a los trabajadores de la CONAVIM a usar alguna prenda naranja

Se invitó a las **personas** que trabajan en la CONAVIM a usar alguna prenda naranja

Omitir el sujeto

No Incluyente



Si el usuario solicita la información

Incluyente



Si se solicita la información

Cuando el trabajador presente una propuesta

Cuando se presente una propuesta



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



Ajuntament de Muro d'Alcoi