

Tema 1. Conceptos Generales.

Conceptos: Género, discriminación, desigualdad, acción positiva, roles y estereotipos. Discriminación por razón de sexo: discriminación directa e indirecta, discriminación salarial. Acoso por razón de sexo. Discriminación en la publicidad y lenguaje sexista. Igualdad entre mujeres y hombres: Igualdad de Derechos, de Trato y de Oportunidades.

1. CONCEPTOS: GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, DESIGUALDAD, ACCIÓN POSITIVA, ROLES Y ESTEREOTIPOS.

1.1. GÉNERO.

Los diferentes papeles asumidos por mujeres y hombres a lo largo de la Historia, se han basado en gran medida en unas concepciones que arrancan de las diferencias naturales entre ambos. Pero estas diferencias son el fruto de la educación y de la cultura, del papel que la sociedad espera que desarrollen sus componentes en función del sexo que poseen.

La diferenciación entre sexo y género se hace completamente necesaria para desterrar definitivamente esas diferencias no naturales, sino culturales.

Así, el sexo se refiere a las diferentes características biológicas y a las atribuciones sociales y culturales que se le asignan a un sexo y a otro se le denomina género. El género es variable en el tiempo y en la cultura porque es el conjunto de aptitudes y conductas que una sociedad atribuye a cada sexo.

1.2. DISCRIMINACIÓN.

1.2.1. 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.

1.2.2. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

1.2.3. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

1.2.4. Discriminación directa e indirecta.

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

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

1.3. DESIGUALDAD.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

El derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, requiere la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, los principios de actuación de los Poderes Públicos, los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y la adopción de medidas destinadas a eliminar y corregir en los

sectores público y privado, tienen como objetivo evitar y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo que es la base de la desigualdad.

1.4. ACCIÓN POSITIVA.

La ilegalización de la discriminación no es suficiente para garantizar la genuina igualdad de oportunidades de cualquier persona en la sociedad. Son necesarias otro tipo de medidas específicas que compensen la situación de desigualdad con la que mujeres y hombre se enfrentan a diversas situaciones y al distinto lugar que ocupan históricamente en la sociedad. Estas medidas tratan de compensar las desventajas de un desigual punto de partida y se definen como todas aquellas medidas de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres incidiendo en la eliminación de las desigualdades de hecho.

La Ley orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, señala que con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas.

En el caso de Andalucía, la Comunidad Autónoma asume en su Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso en la erradicación de la violencia de género y en la protección integral a las mujeres, al establecer, en su artículo 16, que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

En este sentido, el artículo 73.2 dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración central. La Comunidad Autónoma podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

Además, el artículo 10 dispone, en su apartado 1, que la Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

1.5. ROLES Y ESTEREOTIPOS.

Los estereotipos se definen como las actitudes, valores e ideas preconcebidas sobre una persona o un grupo en función de cualquier característica personal o grupal, de las que el sexo es sólo una de ellas. Los estereotipos que inciden en cómo deben ser las mujeres y cómo deben ser los hombres se conocen como estereotipos de género, que son ideas preconcebidas sobre cual debe ser su papel y su función.

Son en definitiva, construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren. Un estereotipo es innato, cambiante, simplificador, generalizador, compartido y parcial.

En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género.

Los roles son el papel asignado a desempeñar según el lugar y las personas que nos rodean. El rol de género por su parte recoge el mismo concepto referido a la forma en que los componentes de uno o de otro sexo deben relacionarse.

2. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA, DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Se entiende por discriminación, la total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.

Como dijimos antes, se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

A su vez, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Del mismo modo, la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, entiende por discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable.

Esta misma norma establece que se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de 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.

Respecto a la desigualdad salarial, hemos de tener en cuenta que la Unión Europea tiene un compromiso firme para evitar sus efectos. La regulación de la Unión a estos efectos, es la siguiente:

“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.

La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa por una parte que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida y por otra que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos se denomina “principio de igualdad de retribución”, e implica para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso por razón de sexo debe diferenciarse del acoso sexual.

Así, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, señala que sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Y el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, señala que se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. DISCRIMINACIÓN EN LA PUBLICIDAD Y LENGUAJE SEXISTA.

4.1. PUBLICIDAD ILÍCITA.

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

4.2. ACCIÓN DE CESACIÓN Y RECTIFICACIÓN DE LA PUBLICIDAD ILÍCITA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Instituto Andaluz de la Mujer y las asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres estarán legitimados para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma

vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente.

El Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.15 de la Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de su creación, podrá solicitar de los anunciantes y empresas audiovisuales, por iniciativa propia o a instancia de las partes interesadas, el cese o la rectificación de la publicidad ilícita o prohibida, y, cuando proceda, disponerlo, de conformidad con la legislación aplicable y en los supuestos que la misma establezca.

4.3. PUBLICIDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Los organismos competentes de la Junta de Andalucía velarán para que los medios de comunicación social cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma, no difundan contenidos, no emitan espacios o publicidad sexista, discriminatoria, vejatoria, estereotipada o que justifique, banalice o incite a la violencia de género.

Los medios de comunicación de titularidad pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía colaborarán e impulsarán acciones de publicidad específicas para la prevención y erradicación de la violencia de género.

Asimismo el Gobierno de Andalucía velará para que aquellas empresas y medios de comunicación cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma no reincidan en los actos prohibidos.

4.4. CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA.

El Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en su Ley de creación, adoptará las medidas que procedan a fin de que los medios audiovisuales sobre los que ejerce sus funciones traten y reflejen la violencia de género en toda su complejidad.

Asimismo, asegurará el cumplimiento de los principios rectores de la Ley, sin perjuicio de las actuaciones de cesación que puedan ejercer otras entidades y personas.

4.5. MEDIOS DE COMUNICACIÓN PÚBLICOS Y PRIVADOS DE ANDALUCÍA.

Los medios de comunicación de Andalucía:

- Promoverán la elaboración de mecanismos de autorregulación que garanticen la adecuada difusión de las informaciones relativas a la violencia de género, de acuerdo con los principios de la ética periodística.
- Difundirán información sobre la protección a las mujeres, sobre los recursos que están a disposición de aquéllas, y de las campañas de sensibilización.

- Velarán para que los programas de sensibilización y formación en esta materia se emitan en un horario variado que pueda ser visto por toda la población.

4.6. LENGUAJE NO SEXISTA E IMAGEN PÚBLICA.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

Respecto a los textos de los convenios colectivos, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará que los convenios colectivos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género y que hagan un uso no sexista del lenguaje.

En las nuevas tecnologías, los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración de la Junta de Andalucía, se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.

Del mismo modo, en los medios de comunicación social, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas.

Los medios de comunicación social adoptarán mediante autorregulación códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

La Administración de la Junta de Andalucía fomentará las acciones que contribuyan al desarrollo de valores y prácticas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en los medios de comunicación social y en la publicidad.

5. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: IGUALDAD DE DERECHOS, DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES.

5.1. IGUALDAD DE TRATO.

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.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Así, en Andalucía, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo es uno de los principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A estos efectos, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el párrafo anterior no es de aplicación a los procesos penales.

5.2. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

5.2.1. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

a) Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional,

Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

b) Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

5.2.2. Igualdad y conciliación.

a) Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

5.2.3. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

a) Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los

trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

b) Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

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

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

c) Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

d) Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

e) Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

5.2.4. Distintivo empresarial en materia de igualdad.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

5.3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

5.3.1. Criterios de actuación de las administraciones públicas.

a) Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

5.3.2. El principio de presencia equilibrada en la administración general del estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

a) Titulares de órganos directivos.

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

b) Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

c) Designación de representantes de la Administración General del Estado.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

5.3.3. Medidas de igualdad en el empleo para la administración general del estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

a) Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

b) Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

c) Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones anteriormente citadas.

d) Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

e) Vacaciones.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

f) Acciones positivas en las actividades de formación.

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

g) Formación para la igualdad.

Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

h) Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

i) Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

j) Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

5.4. IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO.

5.4.1. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de

trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

5.4.2. Protección en situación de embarazo.

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.



Tema 2. Normativa sobre igualdad.

La Igualdad de Género en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

1. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN Y EN ESTATUTO DE AUTONOMÍA PARA ANDALUCÍA.

1.1. EL CONCEPTO EN LA CONSTITUCIÓN.

El concepto de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución, que establece: “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”.

Este artículo debe conectarse con el artículo 9.2 que indica que 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.

A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España; y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una Ley Orgánica.

1.2. EL CONCEPTO EN EL ESTATUTO DE AUTONOMÍA.

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades.

Así, el artículo 15 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, establece que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos mientras que el artículo 16, respecto a la protección contra la violencia de género, que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

Este concepto de igualdad se amplía a una variedad de ámbitos que son, entre otros: educación recogido en el artículo 21 del Estatuto, en las prestaciones sociales recogidas en el artículo 23, en el acceso a la vivienda en el artículo 25, en el derecho al trabajo en el artículo 26, en el derecho al medio ambiente en el artículo 28, en el derecho de participación política en el artículo 30, en el acceso

a la cultura en el artículo 33 y aparece finalmente como uno de los principios rectores de las políticas públicas en el artículo 37.

En definitiva, la Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

Asimismo, en su artículo 15 se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de Ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas.

También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

2. LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA.

2.1. INTRODUCCIÓN.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género, formulando y desarrollando una política global de protección de los derechos de las mujeres. La igualdad formal debe llenarse de contenido a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Ésa es la finalidad esencial de esta Ley, que pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en Andalucía; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de la población, por lo que exige un mayor compromiso de los poderes públicos en el marco de un Estado social y democrático de Derecho.

2.2. ESTRUCTURA.

La Ley se estructura en un Título Preliminar, cuatro Títulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El Título Preliminar establece los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

El Título I recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Su Capítulo II establece las medidas para la promoción de la igualdad de género en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía, entre las que se adopta el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de los órganos directivos y colegiados.

El Título II establece las medidas para promover la igualdad de género en las políticas públicas de los distintos ámbitos de actuación. En el Capítulo I, se determinan las garantías para asegurar una formación educativa basada en el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En el Capítulo II se contempla,

en el marco de los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía, las medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres, en condiciones de igualdad, en el empleo. Por su parte, el Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el Capítulo IV se incluyen medidas en materia de promoción y protección a la salud y bienestar social, y se tienen en cuenta también las necesidades especiales de determinados colectivos de mujeres. El Capítulo V establece políticas de promoción y atención a las mujeres. El Capítulo VI propone la participación social, política y económica de las mujeres. Y en el Capítulo VII se completa este marco de actuaciones con aquellas dirigidas a mejorar la imagen pública de las mujeres.

El Título III se ocupa de la organización institucional y coordinación, como estrategia adecuada y necesaria para impulsar, desarrollar y evaluar las acciones y políticas públicas para promover la igualdad de género en Andalucía.

Y por último, el Título IV se refiere al establecimiento de garantías para la igualdad de género.

2.3. DISPOSICIONES GENERALES.

2.3.1. Objeto.

Constituye el objeto de la Ley hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2.3.2. Ámbito de aplicación.

La Ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En particular, en los términos establecidos en la propia Ley, será de aplicación:

- A la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Andalucía, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Andalucía.
- A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.
- Al sistema universitario andaluz.

Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas.

2.3.3. Definiciones.

A continuación definimos algunos conceptos imprescindibles para comprender el contenido de esta norma:

- **Discriminación directa por razón de sexo:**
 - Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:**
 - La situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de 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.
- **Representación equilibrada:**
 - Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.
- **Acto de discriminación por razón de sexo:**
 - El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.
- **Transversalidad:**
 - Es el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.
- **Acoso sexual:**
 - Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Acoso por razón de sexo:**

- Situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.3.4. Principios generales.

Serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

- La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
- La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.
- El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.
- El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.
- La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.
- La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.
- La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.
- El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.

- El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.
- El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.
- La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.
- La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

2.4. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

2.4.1. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

a) Transversalidad de género.

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

b) Evaluación de impacto de género.

Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Todos los proyectos de Ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse, por parte de quien

reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

c) Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres.

El Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres se aprobará cada cuatro años a partir del año siguiente al de entrada en vigor de la presente Ley por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, e incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

d) Enfoque de género en el presupuesto.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; a tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto.

La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

e) Lenguaje no sexista e imagen pública.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

f) Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los

valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

- Analizar los resultados desde la dimensión de género.

Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

2.4.2. Promoción de la igualdad de género por la junta de Andalucía.

a) Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.

En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.
- Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta, facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

b) Contratación pública.

La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

c) Ayudas y Subvenciones.

La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

2.5. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO.

2.5.1. Igualdad en la educación en la enseñanza no universitaria.

a) Principio de igualdad en la educación.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres inspirará el sistema educativo andaluz y el conjunto de políticas que desarrolle la Administración educativa. Las acciones que realicen los centros educativos de la Comunidad Autónoma contemplarán la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de sus actuaciones.

La Administración educativa potenciará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. Asimismo, formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente.

b) Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

La Administración educativa andaluza garantizará la puesta en marcha de proyectos coeducativos en los centros educativos que fomenten la construcción de las relaciones de mujeres y hombres, sobre la base de criterios de igualdad que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género.

La Administración educativa andaluza garantizará que todos los centros educativos cuenten con una persona responsable de coeducación, con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mayor conocimiento de los obstáculos y discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres mediante actuaciones y actividades dirigidas a:

- Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.
- Garantizar que el alumnado adquiera la formación adecuada para fomentar su autonomía personal y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.
- Incorporar el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de mujeres y hombres, y visualizar ante el alumnado a los grupos de mujeres en situación de múltiple discriminación.
- Fomentar la diversificación profesional como forma de promover una elección académica y profesional libre y como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal.
- Asesorar al profesorado en la puesta en práctica de actuaciones o proyectos de igualdad.
- Promover el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual.

La Administración educativa, a través de programas de sensibilización con un enfoque de género, abordará los contenidos relacionados con la educación sexual, la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

La Administración educativa promoverá la diversificación en la elección de alumnos y alumnas hacia carreras profesionales donde estén infrarrepresentados.

La Administración educativa impulsará la elaboración de Planes de Igualdad en Educación que posibiliten la puesta en marcha de acciones para educar en igualdad, con la participación de padres, madres, profesorado y alumnado.

c) Materiales curriculares y libros de texto.

La Administración educativa andaluza garantizará que en los libros de texto y materiales curriculares se eliminen los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad y violencia de género, valorando los que mejor respondan a la coeducación entre las niñas y los niños.

La Administración educativa trasladará al profesorado, a las empresas editoriales y a los consejos escolares las instrucciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, teniendo en cuenta lo expresado en este precepto.

d) Formación del profesorado.

La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación inicial y continua del profesorado una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, coeducación, violencia de género y educación sexual.

e) Consejos escolares.

En los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados y en el Consejo Escolar de Andalucía se designará una persona, con formación en igualdad de género, que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

La composición del consejo escolar respetará el equilibrio entre ambos sexos. Asimismo, en el Consejo Escolar de Andalucía participará una persona en representación del Instituto Andaluz de la Mujer.

2.5.2. Igualdad en la educación en la enseñanza universitaria.

a) Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.

Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

b) Proyectos de investigación.

El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.

Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

2.5.3. Igualdad en el empleo.

a) Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

b) Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado.

Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación

La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a colectivos de mujeres en los que se unan varias causas de discriminación.

El Servicio Andaluz de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. A tal efecto, se formará a su personal para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

Asimismo, posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Corresponde a la Junta de Andalucía garantizar que en la elaboración de los Planes de Actuación de la Inspección de Trabajo se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta, para tal fin se dotará de los recursos necesarios para la eficacia de las actuaciones.

La Administración de la Junta de Andalucía realizará estudios sobre las estimaciones del valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado de las personas que se realiza en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El resultado de dichos estudios será difundido, con el fin de dar a conocer su contribución a la economía y a la sociedad andaluza.

c) Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.

La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud

laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

d) Igualdad en el Sector Público.

Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.

Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia.

Las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

e) Planes de igualdad en la Administración pública.

La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

f) Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

g) Conciliación en el empleo público.

La Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

h) Permiso de paternidad.

La Administración de la Junta de Andalucía establecerá un permiso de paternidad, de hasta cuatro semanas, individual y no transferible a favor de todo su personal en los casos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento permanente de menores de hasta 6 años.

Asimismo, se establecerá un permiso de las mismas características señaladas en el apartado anterior cuando progenitores adoptantes o acogedores tengan el mismo sexo, que disfrutará la persona a la que no le correspondiera el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general.

Las condiciones de acceso y las modalidades de los indicados permisos se establecerán reglamentariamente.

2.6. POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD Y DE BIENESTAR SOCIAL.

2.6.1. Promoción y protección de la salud.

a) Políticas de salud.

El sistema sanitario público de Andalucía impulsará, en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.

Asimismo, impulsarán la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

Igualmente, se establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

Asimismo, se establecerán medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se impulsarán las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones complementarias del sistema sanitario público de Andalucía, y se proporcionará formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.

Se impulsarán las medidas necesarias para evitar los embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes, a través de políticas de promoción y acceso a la planificación familiar.

Se impulsarán las medidas necesarias para la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres, como la anorexia, la bulimia o la fibromialgia.

b) Investigación biomédica.

La Administración de la Junta de Andalucía impulsará el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres.

La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global.

2.6.2. Políticas de bienestar social.

a) Igualdad en las políticas de bienestar social.

Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. En este sentido, se establecerán programas específicos para mujeres mayores, mujeres con

discapacidad, en riesgo de exclusión social, o dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

Igualmente, promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por opción sexual y transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual.

b) Mujeres mayores.

Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto de la programación de acciones destinadas a las personas mayores, establecerán programas específicos dirigidos a las mujeres mayores, incidiendo en los aspectos afectivos, emocionales, atendiendo a las necesidades de las que se encuentran en situación de soledad, así como promoviendo su participación en actividades socioculturales y asociativas.

c) Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, la Administración de la Junta de Andalucía establecerá medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras, conforme se determine reglamentariamente.

Asimismo, se proporcionará a las personas cuidadoras un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.

d) Inclusión social.

Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de garantías para la inclusión social, desarrollarán acciones dirigidas a quienes se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, estableciendo estrategias que contemplen el enfoque de género en las políticas de intervención, especialmente en las relativas al acceso al empleo y a la formación.

Se tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas.

Los poderes públicos de Andalucía promoverán medidas para mejorar las condiciones de las mujeres que se encuentren en una situación de precariedad económica, derivada del impago de pensiones compensatorias y alimentarias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación o de alimentos.

e) Tráfico y explotación sexual de las mujeres.

La Administración de la Junta de Andalucía luchará contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres y pondrá en marcha acciones de prevención y atención a las mujeres víctimas de explotación sexual. Asimismo, realizará campañas de información y sensibilización sobre la situación de explotación que sufren las mujeres prostituidas.

f) Personas con discapacidad.

Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones para las mujeres con discapacidad, teniendo como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad.

g) Mujeres migrantes.

Los poderes públicos de Andalucía promoverán la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes, realizarán actuaciones para promover la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres, velarán por el acceso al empleo y a los servicios de las mujeres migrantes y concederán protección en situaciones de violencia de género.

2.6.3. Políticas de promoción y atención a las mujeres.

a) Planeamiento urbanístico y vivienda.

Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia.

Asimismo, los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

Asimismo, facilitarán el acceso a las viviendas protegidas de las mujeres víctimas de violencia de género y de aquellas que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, en función de las condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir.

b) Nuevas tecnologías.

Los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios

de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración de la Junta de Andalucía, se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.

c) Mujeres del medio rural.

Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Asimismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.

2.6.4. Participación social, política y económica.

a) Participación política.

Las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Andalucía garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

b) Participación social.

Las Administraciones públicas de Andalucía impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.

Asimismo, cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género.

c) Fomento de las asociaciones de mujeres.

Los poderes públicos de Andalucía impulsarán el movimiento asociativo de mujeres y establecerán acciones adecuadas para facilitar su participación en la sociedad.

Asimismo, potenciarán todas aquellas iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública y facilitar su participación social.

Igualmente, fomentarán la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.

d) Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos.

Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

Las Administraciones públicas favorecerán la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

Las Administraciones públicas fomentarán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos.

Las Administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo.

2.6.5. Imagen y medios de comunicación.

a) Imagen de la mujer y del hombre.

Los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación.

A tales efectos se considerará ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en esta materia, la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los que refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

El Consejo Audiovisual de Andalucía, en el cumplimiento de las funciones que tiene asignadas, contribuirá a fomentar la igualdad de género y los comportamientos no sexistas en los contenidos de las programaciones ofrecidas por los medios de comunicación en Andalucía, así como en la publicidad que emitan.

b) Medios de comunicación social.

Los medios de comunicación social, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas.

Los medios de comunicación social adoptarán mediante autorregulación códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

La Administración de la Junta de Andalucía fomentará las acciones que contribuyan al desarrollo de valores y prácticas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en los medios de comunicación social y en la publicidad.

La Administración de la Junta de Andalucía promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión de los medios de comunicación social.

2.7. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

2.7.1. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Se creará la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que estarán representadas todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género, que será presidida por la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

Su composición, competencias y régimen de funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

2.7.2. Unidades de Igualdad de género.

Se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas.

Cada Consejería encomendará a uno de sus órganos directivos las funciones de la Unidad de Igualdad de Género en los términos que se establezcan reglamentariamente.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género.

2.7.3. Observatorio de la Igualdad de género.

Se creará el Observatorio de la Igualdad de Género como órgano asesor, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad de las mujeres en la Comunidad Andaluza. En todo caso, se priorizarán las áreas de violencia de género, situación laboral e imagen pública de las mujeres.

Sus funciones, composición y funcionamiento, así como las distintas áreas de intervención, serán determinadas reglamentariamente.

2.7.4. Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

Se crea el Consejo Andaluz de Participación de las mujeres, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, como órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

Sus funciones y composición se regularán mediante decreto del Consejo de Gobierno.

2.7.5. Coordinación de los poderes públicos de Andalucía para la igualdad de mujeres y hombres.

Se creará la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género con el objeto de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollados por las distintas Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma, y que dependerá de la Consejería competente en materia de igualdad; y estará compuesta por representantes de la Administración de la Junta de Andalucía, de las Diputaciones Provinciales y de los Ayuntamientos.

Se establecerán reglamentariamente sus funciones, composición y funcionamiento.

2.8. GARANTÍAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

2.8.1. Evaluación de la aplicación de la Ley.

En los términos en que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres que estará coordinado por la Consejería que ostente las competencias en materia de igualdad y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta Ley.

2.8.2. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

Los poderes públicos de Andalucía adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

La prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos sólo será admisible cuando la diferencia de trato esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr tal finalidad sean adecuados y necesarios.

2.8.3. Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita.

El Instituto Andaluz de la Mujer y las asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres estarán legitimados para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente.

El Consejo Audiovisual de Andalucía podrá solicitar de los anunciantes y empresas audiovisuales, por iniciativa propia o a instancia de las partes interesadas, el cese o la rectificación de la publicidad ilícita o prohibida, y, cuando proceda, disponerlo, de conformidad con la legislación aplicable y en los supuestos que la misma establezca.

3. LEY 13/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

3.1 VIOLENCIA DE GÉNERO.

El derecho a vivir dignamente, en libertad y sin vulneración de la integridad personal, tanto física como psicológica, forma parte inalienable de los derechos humanos universales, y, por ello, es objeto de protección y promoción desde todos los ámbitos jurídicos y, muy especialmente, desde el internacional. La violencia de género supone una manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo, y representa una clara conculcación de los derechos humanos. Sin embargo, este reconocimiento no ha llevado aparejada la eliminación ni la suficiente modificación de los factores culturales que subyacen en su origen, ni de la consecuente tolerancia.

La regulación legal de una situación que durante siglos se ha mantenido recluida en la privacidad ha desafiado los modos de atender la violencia de género, y esto a su vez ha facilitado la constatación de que la prevención y la erradicación no pueden venir de acciones aisladas, sino de una intervención integral y coordinada, que implique la responsabilidad de los poderes públicos a través de políticas adecuadas y del compromiso de la sociedad civil para avanzar hacia la eliminación de toda forma de abuso contra las mujeres.

3.2. NORMATIVA INTERNACIONAL.

Son múltiples los esfuerzos realizados para erradicar esta violencia hacia las mujeres dirigida contra las mismas por el mero hecho de serlo.

Así, de forma específica, en el seno de la **Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas**:

- Se adoptó en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), tratado multilateral del que surgen obligaciones para los Estados partes y en el que se crea un órgano de vigilancia, que establece recomendaciones generales y particulares a los Estados para garantizar la aplicación de lo dispuesto en la citada Convención.
- Se acordó la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993, cuyo artículo 1 es el referente mundial para definir la violencia de género.

La Organización de Naciones Unidas contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005. Además, la Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

También en el ámbito internacional han tenido lugar otros eventos importantes con una incidencia fundamental en la consagración de los derechos de las mujeres:

- En la Declaración de Viena de 1993 se reafirmó que los derechos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas son parte inalienable de los derechos humanos universales, sin sujeción a tradiciones históricas o culturales.
- En el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo, en 1994, y en la Declaración de Copenhague, adoptada por la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995, se ha reconocido la estrecha interdependencia de los ámbitos de la actividad pública y privada, así como la existencia de vulneraciones de derechos fundamentales en ambas esferas.
- La Organización Mundial de la Salud decretó en 1998 la erradicación de la violencia contra las mujeres como una prioridad internacional para los servicios de salud, iniciativa a la que se sumó el Fondo para la Población de Naciones Unidas al año siguiente.

En lo que respecta a la **Unión Europea** también se han realizado importantes actuaciones para lograr la eliminación de la violencia contra las mujeres:

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados partes a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, por la que se propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.
- Decisión número 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

3.3. NORMATIVA ESPAÑOLA.

La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas.

Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

En cuanto a la regulación legal, se ha producido una evolución normativa en el marco estatal con la aprobación de:

- La Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.
- La Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección para las Víctimas de la Violencia Doméstica.

- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una Ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos.

3.4. NORMATIVA ANDALUZA.

3.4.1. Estatuto de Autonomía.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso en la erradicación de la violencia de género y en la protección integral a las mujeres, al establecer, en su artículo 16, que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

En este sentido, el artículo 73.2 dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración central.

La Comunidad Autónoma podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

Además, el artículo 10 dispone, en su apartado 1, que la Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

3.4.2. Legislación andaluza.

La Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 30, crea el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo responsable de promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer andaluces, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

3.4.3. Planes de Igualdad.

Desde la creación del Instituto Andaluz de la Mujer, el Gobierno andaluz ha implementado dos planes de igualdad, el I Plan de Igualdad de Oportunidades (1990-1992) y el II Plan Andaluz para la Igualdad de Mujeres (1995-1997), en los que se ha destacado como un objetivo clave el fomento de las medidas

dirigidas a prevenir la violencia contra las mujeres y el desarrollo de programas de atención para las víctimas.

Para intensificar las medidas contra la violencia de género, el Gobierno de Andalucía ha desarrollado dos Planes de acción, I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004) de acuerdo con las directrices de los organismos internacionales, que contemplan la eliminación de la violencia de género desde el enfoque multidisciplinar y coordinado de los distintos ámbitos de actuación.

La Ley de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género responde al desarrollo específico de las estrategias contra la violencia de género, y constituye el reconocimiento de los derechos de las mujeres en orden a su protección y atención.

3.5. ESTRUCTURA DE LA LEY 13/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley se estructura en un Título Preliminar, cuatro Títulos, tres Disposiciones adicionales una Disposición Transitoria y dos Disposiciones finales.

El **Título Preliminar** recoge las disposiciones generales que se refieren al objeto de la Ley, a su ámbito de aplicación, al concepto de violencia de género y a los principios que habrán de regir la actuación de los poderes públicos.

Por tanto, con objeto de favorecer la igualdad y prevenir y erradicar la violencia de género, la actuación de los poderes públicos vendrá informada por el principio de accesibilidad a la comunicación, velando de manera especial por la protección y garantía de los derechos de las mujeres con discapacidad o mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

El **Título I** establece las acciones de sensibilización y prevención. En el Capítulo I se fomentan las acciones para seguir avanzando en el conocimiento y la investigación de las causas, características y consecuencias de la violencia de género. En el Capítulo II se pretende, con la elaboración periódica de un plan integral, la acción planificada dirigida a la sensibilización, prevención, detección y protección integral. En el Capítulo III se determinan las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres, atendiendo además a los contenidos curriculares para la resolución pacífica de conflictos. En el Capítulo IV se recogen las medidas para promover una imagen de las mujeres no discriminatoria, respetando el principio de igualdad de mujeres y hombres, vigilancia de la publicidad sexista y especial atención al tratamiento de la violencia de género. Y en el Capítulo V se garantiza la adopción de medidas para la formación y especialización de las personas profesionales que atienden a las mujeres.

El **Título II** desarrolla las acciones de protección y atención a las mujeres, desde los distintos ámbitos de actuación. En el Capítulo I se establecen los derechos

de las mujeres afectadas por la violencia de género. En el Capítulo II se promueven acciones destinadas a la formación en el ámbito de la seguridad y fomento de unidades policiales especializadas para la atención a las mujeres. En el Capítulo III se determinan las medidas para la detección precoz, atención y seguimiento de las intervenciones realizadas en el ámbito de la salud, así como la necesidad de reforzar la atención psicológica a las mujeres para facilitarles su equilibrio emocional. En el Capítulo IV se adoptan las medidas necesarias para garantizar una atención jurídica especializada, integral e inmediata. En el Capítulo V se recogen las medidas de atención social para garantizar a las mujeres el derecho a la información. En el Capítulo VI se determinan las medidas para la atención integral y acogida, consistentes en el desarrollo de un modelo de atención integral dirigido a garantizar la protección, la atención integral multidisciplinar, y la búsqueda de autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género.

El **Título III** establece una serie de acciones para la recuperación integral de las mujeres. En el Capítulo I se recogen las ayudas socioeconómicas. En el Capítulo II se adoptan una serie de medidas tendentes a facilitar el acceso de las mujeres a las viviendas protegidas, y en el Capítulo III se fomentan medidas encaminadas a la formación y promoción del empleo y trabajo autónomo de las mujeres, y a la concienciación en el ámbito laboral.

El **Título IV** promueve las acciones para la coordinación y cooperación institucional, como principio básico de una política pública de carácter integral, orientada a sumar los esfuerzos de las instituciones, asociaciones y colectivos que trabajan en la erradicación de la violencia de género.

3.6. DISPOSICIONES GENERALES.

3.6.1. Objeto de la Ley.

La Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo. Asimismo será objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las mujeres que se encuentren en esa situación, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación.

3.6.2. Ámbito de aplicación.

La Ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En particular, en los términos establecidos en la propia Ley, será de aplicación:

- A las actuaciones de los poderes públicos sujetos a las leyes de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- A las entidades que integran la Administración local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con

personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

- A la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Andalucía, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Andalucía.

Tienen garantizados los derechos que La Ley reconoce todas las mujeres que se encuentren en el territorio andaluz.

Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas públicas o privadas, en los términos establecidos en la Ley.

3.6.3. Concepto de violencia de género.

Se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo.

La violencia a que se refiere la Ley comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.

A los efectos de la Ley, se considera violencia de género:

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
- **Violencia psicológica**, que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

- **Violencia sexual y abusos sexuales**, que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

3.6.4. Principios rectores.

La actuación de los poderes públicos de Andalucía tendente a la erradicación de la violencia de género deberá inspirarse en los siguientes fines y principios:

- Desarrollar y aplicar políticas y acciones con un enfoque multidisciplinar, a través de acciones institucionales coordinadas y transversales, de forma que cada poder público implicado defina acciones específicas desde su ámbito de intervención de acuerdo con modelos de intervención globales.
- Integrar el objetivo de la erradicación de la violencia de género y las necesidades y demandas de las mujeres afectadas por la misma, en la planificación, implementación y evaluación de los resultados de las políticas públicas.
- Adoptar medidas que garanticen los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, de acuerdo con los principios de universalidad, accesibilidad, proximidad, confidencialidad de las actuaciones, protección de los datos personales, tutela y acompañamiento en los trámites procedimentales y respeto a su capacidad de decisión.
- Fortalecer acciones de sensibilización, formación e información con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género, mediante la dotación de instrumentos eficaces en cada ámbito de intervención.
- Promover la cooperación y la participación de las entidades, instituciones, asociaciones de mujeres, agentes sociales y organizaciones sindicales que actúen a favor de la igualdad y contra la violencia de género, en las propuestas, seguimiento y evaluación de las políticas públicas destinadas a la erradicación de la violencia contra la mujeres.
- Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.
- Garantizar el acceso a las ayudas económicas que se prevean para las mujeres víctimas de violencia de género y personas de ellas dependientes.

- Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración Andaluza, en colaboración con la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la Ley.

3.7. INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.

3.7.1. Investigación.

a) Fomento de las investigaciones.

La Administración de la Junta de Andalucía, con la finalidad de conocer la situación real sobre la violencia de género:

- Fomentará la realización de estudios e investigaciones.
- Impulsará la creación de un sistema de indicadores que ofrezca datos desagregados por sexo que contribuyan a cuantificar y conocer sus dimensiones.
- Evaluará el impacto de las políticas que se desarrollen para la erradicación de la violencia de género, y de las acciones que se implementen para garantizar la atención integral a las mujeres que la hayan padecido.

b) Líneas de investigación.

La Administración de la Junta de Andalucía realizará aquellas actividades de investigación o estudio del fenómeno social de la violencia de género en sus diferentes aspectos, y, en particular, las que se refieran a:

- El análisis de las causas, características en hombres y mujeres, y consecuencias; factores de riesgo y su prevalencia en la sociedad.
- El análisis y seguimiento de los instrumentos para su erradicación y de las medidas para la protección y atención integral, así como de las investigaciones relacionadas con la victimización.
- Las repercusiones de la violencia de género en el ámbito de la salud de las mujeres, de sus familias y menores a su cargo.
- Las consecuencias en el empleo, en las condiciones de trabajo y en la vida social.
- La incidencia y consecuencias en los colectivos de mujeres con especiales dificultades y, en particular, las mujeres de las zonas rurales de Andalucía y las mujeres inmigrantes.

- El análisis y mejora del tratamiento de la violencia de género en los medios de comunicación y en la publicidad.
- Aquellas otras investigaciones que se puedan establecer en los planes integrales como consecuencia de los cambios sociales o culturales que hayan podido afectar a este fenómeno.

Asimismo, garantizará la difusión de las investigaciones con el objetivo de informar y sensibilizar a la sociedad en general, teniendo en cuenta la especial situación de las mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes y las mujeres en riesgo de exclusión social.

Los datos referidos deberán consignarse desagregados por sexo.

3.7.2. Análisis de la violencia de género.

La Consejería competente en materia de igualdad desarrollará los instrumentos específicos necesarios para observar y evaluar la efectividad de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género.

3.7.3. Sensibilización.

a) Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género.

El Consejo de Gobierno aprobará cada cinco años un Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía, coordinado por la Consejería competente en materia de igualdad y con la participación de las Consejerías que resulten implicadas.

El Plan integral desarrollará, como mínimo, las siguientes estrategias de actuación:

- Educación, con el objetivo fundamental de incidir, desde la etapa infantil hasta los niveles superiores, en la igualdad entre mujeres y hombres y en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, dotando de los instrumentos que permitan la detección precoz de la violencia de género.
- Comunicación, cuya finalidad esencial es sensibilizar a mujeres y hombres, modificar los modelos y actitudes, mitos y prejuicios sexistas, y concienciar a la sociedad sobre la violencia de género como una problemática social que atenta contra nuestro sistema de valores.
- En las campañas que se desarrollen habrán de tenerse en cuenta las especiales circunstancias de dificultad en el acceso a la información que puedan encontrarse determinados colectivos como el de personas inmigrantes, personas que viven en el medio

rural, y personas con discapacidad, procurando un formato accesible para estas últimas.

- Detección, atención y prevención de la violencia de género, prestando una especial consideración a los grupos de mujeres más vulnerables.
- Formación y especialización de profesionales, con el objetivo fundamental de garantizar una formación que les permita la prevención, la detección precoz, la atención, la recuperación de las víctimas y la rehabilitación del agresor.
- Coordinación y cooperación de los distintos operadores implicados en el objetivo de erradicación de la violencia de género, la no victimización de las mujeres y la eficacia en la prestación de los servicios.

Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

Las actuaciones de sensibilización tienen como objetivo modificar los mitos, modelos y prejuicios existentes, y deben recoger los elementos siguientes:

- Presentar la violencia en su naturaleza multidimensional y como fenómeno enmarcado en la desigual distribución de poder entre hombres y mujeres.
- Determinar las diferentes causas de la violencia de género y sus consecuencias.
- Presentar una imagen de las mujeres que han sufrido violencia de género como sujetos plenos con posibilidad de superar las situaciones en las que se encuentran.

b) Apoyo al movimiento asociativo.

La Administración de la Junta de Andalucía apoyará las iniciativas de las asociaciones de mujeres, así como de otros colectivos y asociaciones dedicadas a la erradicación de la violencia de género, y que lleven a cabo programas que actúen sobre su prevención y sensibilización, así como las que constituyan grupos de autoayuda y fomenten la creación de redes de apoyo.

c) Actividades culturales y artísticas.

La Administración de la Junta de Andalucía impulsará las manifestaciones sociales, especialmente las culturales y artísticas, que promuevan la sensibilización social contra la violencia de género.

Igualmente, el Gobierno andaluz y la Administración de la Junta de Andalucía, tendrán como objetivo principal evitar cualquier tolerancia social con respecto a la violencia de género, poniendo para ello todos los medios que sean necesarios para evitar cualquier práctica cultural y artística que constituya o incite a la violencia de género.

3.7.4. Medidas en el ámbito educativo.

a) Prevención en el ámbito educativo.

La Administración educativa contribuirá a que la acción educativa sea un elemento fundamental de prevención de cualquier tipo de violencia, específicamente la ejercida contra las mujeres, y adoptará medidas para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.

Asimismo, impulsará la realización de actividades dirigidas a la comunidad escolar, en particular al alumnado, al profesorado y a las asociaciones de madres y padres, para la prevención de comportamientos y actitudes de violencia de género y la identificación de las distintas formas de abuso, busquen alternativas de resolución de los conflictos y profundicen en el aprendizaje de la convivencia basada en el respeto a todas las personas.

La coeducación es la acción educadora que valora indistintamente la experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las mujeres y los hombres, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, ni actitudes discriminatorias, para conseguir el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre mujeres y hombres. Los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género.

Para lograr este objetivo, los valores de la coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa.

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas tendrán entre sus objetivos primordiales que en todos los materiales educativos y libros de texto, en cualquier ciclo educativo, se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios.

La Administración educativa deberá supervisar los libros de texto y otros materiales curriculares como parte del proceso ordinario de inspección que ejerce la Administración educativa sobre la totalidad de los elementos que integran el proceso de enseñanza y aprendizaje, para garantizar los derechos fundamentales.

La Administración educativa andaluza contribuirá a desarrollar entre niñas, niños y adolescentes el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

b) Currículo educativo.

La Administración educativa incorporará en los diferentes elementos del currículo medidas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género.

La Administración educativa, en los planes de acción tutorial de los distintos niveles educativos, incluirá contenidos específicos sobre la construcción de roles de género, desde la igualdad, la educación en valores y la erradicación de la violencia de género, atendiendo a la especial situación de las mujeres sobre las que inciden varios factores de discriminación.

La Administración educativa desarrollará y fomentará, entre otras, las actividades extraescolares y de ocio que procuren la participación conjunta de niños y niñas en los momentos de juego.

La Administración educativa trasladará al profesorado, a los consejos escolares, a la inspección educativa y a las empresas editoriales las recomendaciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares teniendo en cuenta lo expresado en este precepto.

c) Seguimiento en los Consejos Escolares.

En los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados se designarán una persona, con formación en igualdad de género, que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar de Andalucía se asegurará la representación del Instituto Andaluz de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres con representación en todo el territorio andaluz.

d) Detección y atención a la violencia de género.

Las personas que ejerzan la dirección de los centros educativos y los consejos escolares adoptarán los protocolos de actuación y las medidas necesarias para la detección y atención a los actos de violencia de género dentro del ámbito escolar.

Asimismo, adoptarán las medidas adecuadas, a través de los protocolos de actuación, cuando haya indicios de que cualquier alumno o alumna vive en un entorno familiar o relacional en el que se esté produciendo una situación de violencia de género.

El Consejo Escolar de Andalucía, en colaboración con la Consejería de la Junta de Andalucía competente en materia de igualdad y la Consejería de Educación, elaborará un informe anual sobre la situación de la coeducación y la prevención de la violencia de género en los centros educativos de Andalucía.

e) Inspección educativa.

Los servicios de la inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo destinados a prevenir la violencia de género contribuyendo a su erradicación y, en su caso, a la denuncia pertinente.

Los servicios de inspección velarán porque el profesorado que ha de impartir estos principios y valores no se encuentre condenado o incurso en causas relativas a la violencia de género.

f) Enseñanza universitaria.

La Administración de la Junta de Andalucía y las Universidades andaluzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán los estudios y conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.

En especial, se promoverán los contenidos sobre violencia de género en los ámbitos académicos relacionados o que tengan que intervenir en la atención a las mujeres, y en los que formen a profesionales de la enseñanza y de los medios de comunicación.

La Administración educativa competente promoverá los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado relacionados con los ámbitos de la ley.

3.7.5. Medidas en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación.

a) Publicidad y medios de comunicación.

Los organismos competentes de la Junta de Andalucía velarán para que los medios de comunicación social cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma, no difundan contenidos, no emitan espacios o publicidad sexista, discriminatoria, vejatoria, estereotipada o que justifique, banalice o incite a la violencia de género.

Los medios de comunicación de titularidad pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía colaborarán e impulsarán acciones de publicidad específicas para la prevención y erradicación de la violencia de género.

Asimismo el Gobierno de Andalucía velará para que aquellas empresas y medios de comunicación cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma no reincidan en los actos prohibidos en el apartado primero de este artículo.

b) Consejo Audiovisual de Andalucía.

El Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en su Ley de creación, adoptará las medidas que procedan a fin de que los medios audiovisuales sobre los que ejerce sus funciones traten y reflejen la violencia de género en toda su complejidad.

Asimismo, asegurará el cumplimiento de los principios rectores de esta Ley, sin perjuicio de las actuaciones de cesación que puedan ejercer otras entidades y personas.

c) Medios de comunicación públicos y privados de Andalucía.

Los medios de comunicación de Andalucía:

- Promoverán la elaboración de mecanismos de autorregulación que garanticen la adecuada difusión de las informaciones relativas a la violencia de género, de acuerdo con los principios de la ética periodística.
- Difundirán información sobre la protección a las mujeres, sobre los recursos que están a disposición de aquéllas, y de las campañas de sensibilización.
- Velarán para que los programas de sensibilización y formación en esta materia se emitan en un horario variado que pueda ser visto por toda la población.

3.7.6. Formación de profesionales.

a) Formación de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los poderes públicos fomentarán programas formativos dirigidos a su personal en general, y, en especial, al personal responsable de la atención a las víctimas de violencia de género.

La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la formación especializada en los colegios profesionales y en las entidades de ámbito científico a través de convenios con entes públicos y/o privados, cuyos fines estén relacionados con el objeto de la presente Ley, en especial, de las áreas social, jurídica y sanitaria. Y asimismo velará para que la misma sea eficaz, impartida por personas y colectivos formados en la materia, que por su trayectoria y capacitación garanticen la transmisión de dichos valores.

b) Formación en el ámbito judicial.

La Administración de la Junta de Andalucía fomentará la colaboración con el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado. En el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de

jueces y magistrados, fiscales, secretarios judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y médicos forenses.

Asimismo se promoverá la formación específica necesaria para las personas profesionales del ámbito jurídico, que tengan relación con el objeto de la Ley.

c) Formación en el ámbito educativo.

Las administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad, la educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, la detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas, el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

La administración educativa incluirá una formación específica para padres y madres en materia de coeducación y facilitará las herramientas metodológicas de actuación ante la violencia de género.

d) Formación en el ámbito de la seguridad.

En el marco de sus competencias, la Administración de la Junta de Andalucía y las entidades locales que cuenten con cuerpos de policía promoverán la organización de cursos de formación en materia de violencia de género.

Asimismo, la Consejería competente en la formación de acceso y perfeccionamiento del personal de la seguridad en Andalucía adoptará las medidas necesarias para incluir en sus distintos niveles de formación conocimientos específicos sobre violencia de género.

La Administración de la Junta de Andalucía promoverá, en el seno de las unidades policiales que en cada momento, según la legislación vigente, estén bajo su dependencia, la formación necesaria para desarrollar las funciones de prevención y protección que en materia de violencia de género les corresponda.

e) Formación a profesionales de la salud.

Los planes y programas de salud deberán incluir la formación del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía, para abordar de forma adecuada la detección precoz, la atención a la violencia de género

en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades. Dicha formación se dirigirá prioritariamente a los servicios de atención primaria y de atención especializada con mayor relevancia para la salud de las mujeres.

f) Formación de los profesionales de los medios de comunicación.

La Administración de la Junta de Andalucía, mediante acuerdos con las empresas, impulsará la formación específica de profesionales de los medios de comunicación, sobre la prevención y tratamiento de la de la violencia de género.

3.8. PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS MUJERES.

3.8.1. Derechos de las mujeres.

a) Derecho a la información.

Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a:

- Recibir información, asesoramiento y atención adecuada a su situación personal.
- Recibir información sobre los centros, recursos y servicios de atención existentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Tener acceso a la información en materia de violencia de género a través de las nuevas tecnologías, particularmente en relación a recursos existentes y servicios de atención.
- Dicha información comprenderá las medidas contempladas en la Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

b) Derecho a la atención especializada.

Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a:

- La atención social integral.
- La acogida en los centros especializados dependientes de la Junta de Andalucía.
- La asistencia sanitaria y psicológica especializada.

- La asistencia jurídica especializada.

c) Derecho a la intimidad y privacidad.

La Administración de la Junta de Andalucía, las organizaciones empresariales y las organizaciones sociales deberán proteger, en todo caso, la intimidad y privacidad de la información sobre las mujeres víctimas de violencia de género, conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Especialmente, garantizarán la confidencialidad de los datos personales de los que pudiera deducirse su identificación y paradero, así como los referentes a sus hijos e hijas y menores que estén bajo su guarda y custodia.

d) Derecho a la escolarización inmediata en caso de violencia de género.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la escolarización inmediata de hijos e hijas y de menores a su cargo, que se vean afectados por un cambio de residencia como consecuencia de la violencia de género, asegurando en todo momento la confidencialidad de su situación.

e) Acreditación de la violencia de género.

En los supuestos en que se exija la acreditación de la situación de violencia de género para el reconocimiento de los derechos regulados en la Ley y de aquellos que se deriven de su desarrollo reglamentario, esta acreditación se realizará, según lo establecido para cada caso, a través de los siguientes medios:

- Resoluciones judiciales por violencia de género.
- Documento acreditativo de la orden de protección, medidas cautelares, o sentencia condenatoria por violencia de género, cuando las medidas que establezca se hallen vigentes.

Excepcionalmente, y hasta tanto se dicte resolución judicial en el sentido indicado podrá utilizarse como documento acreditativo alguno de los siguientes:

- Informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de la violencia de género.
- Certificado acreditativo de atención especializada, por un organismo público competente en materia de violencia de género.

Con el mismo carácter de excepcionalidad podrán ejercitarse, temporalmente, determinados derechos sin acreditación en los términos que reglamentariamente se establezca.

3.8.2. Ámbito de seguridad.

a) Actuaciones de colaboración.

Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las Administraciones sanitarias, la Administración de justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.

En el marco de las competencias que la legislación atribuye a las distintas Administraciones en materia de seguridad pública, la Administración de la Junta de Andalucía y las entidades locales que cuenten con Cuerpos de Policía cooperarán a fin de implementar medidas eficaces para la erradicación de la violencia de género.

Igualmente, en su caso, proveerán lo necesario para la aplicación, por los referidos cuerpos policiales, de las medidas judiciales que se adopten en cada caso concreto en materia de protección, y en los casos que se determine la especial peligrosidad objetiva del agresor.

En este ámbito, elaborarán protocolos de actuación y coordinación con los órganos judiciales para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

Asimismo, y en el marco de la legislación reguladora sobre la materia, se impulsará el perfeccionamiento y modernización de los medios necesarios para el mejor cumplimiento de sus fines y en particular los sistemas de localización permanente del agresor.

b) Plan de Seguridad Personal.

La Administración de la Junta de Andalucía promoverá un acuerdo con la Administración General del Estado para arbitrar un Plan de Seguridad Personal, que garantice la seguridad y protección de las víctimas.

3.8.3. Ámbito de la salud.

a) Planes de salud.

El Plan Andaluz de Salud establecerá medidas específicas para la prevención, detección precoz, atención e intervención en los casos de violencia de género. Igualmente, incorporará las medidas necesarias para el seguimiento y evaluación del impacto en salud en las personas afectadas.

La detección precoz de las situaciones de violencia de género será un objetivo en el ámbito de los servicios de salud tanto públicos como privados.

A tal fin, la Consejería competente en materia de salud establecerá los programas y actividades más adecuados para lograr la mayor eficacia en la detección de estas situaciones, y se considerará de forma especial la situación de las mujeres que puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta Ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social, explotación sexual o las mujeres con discapacidad. Estas disposiciones afectarán a todos los centros sanitarios autorizados en el ámbito de Andalucía.

Las mujeres que sufren cualquier forma de violencia de género tienen derecho a una atención y asistencia sanitaria especializada. El Gobierno andaluz, a través de la red de utilización pública, garantizará la aplicación de un protocolo de atención y asistencia de todas las manifestaciones de la violencia de género, en los diferentes niveles y servicios. Este protocolo debe contener un tratamiento específico para las mujeres que han sufrido una agresión sexual.

Los protocolos deben contener pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado.

Dichos protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, harán referencia expresa a las relaciones con la Administración de Justicia, en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.

b) Atención a las víctimas.

El Sistema Sanitario Público de Andalucía prestará la atención sanitaria necesaria, con especial atención a la salud mental, a las personas víctimas de violencia de género.

Por la Consejería competente en materia de salud, se establecerán los mecanismos de seguimiento específicos que permitan la elaboración de estadísticas y la evaluación de los efectos producidos por las situaciones de violencia de género.

3.8.4. Atención jurídica.

a) Asistencia letrada.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la orientación jurídica, y a la defensa y asistencia legal, que se asumirán por una misma dirección letrada especializada y una misma representación procesal, desde el momento en que se requiera, y abarcará todos los procesos y procedimientos que tengan causa directa o indirecta en la violencia de género hasta su finalización, incluida la ejecución de la sentencia.

Este mismo derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la mujer, de acuerdo con la legislación vigente y desarrollo reglamentario.

b) Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

La Consejería competente en materia de Administración de Justicia, de acuerdo con las necesidades detectadas, promoverá la creación de juzgados específicos de Violencia sobre la Mujer y secciones de la Fiscalía que correspondan.

c) Unidades de valoración integral de la violencia de género.

La Consejería que ostente las competencias en materia de Administración de Justicia organizará, a través de sus Institutos de Medicina Legal, las unidades de valoración integral de violencia de género encargadas de realizar:

- La valoración integral de los efectos de la violencia física, psíquica y sexual en las mujeres víctimas de violencia de género.
- La valoración de los efectos de la exposición a la violencia y de las agresiones sufridas por los hijos y las hijas y menores a su cargo.
- La valoración de la incidencia, la peligrosidad objetiva, y el riesgo de reincidencia del agresor.

d) Personación de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Administración de la Junta de Andalucía podrá personarse, de acuerdo con la legislación procesal vigente, en los procedimientos por actos de violencia de género cometidos en Andalucía, en los que se cause la muerte a mujeres.

3.8.5. Atención social.

a) Información y asesoramiento.

Las Administraciones públicas de Andalucía, y en particular la Consejería competente en materia de igualdad, contarán con servicios de información accesibles para dar a conocer los derechos que asisten a las mujeres víctimas de violencia de género. Dicha información comprenderá, al menos:

- Las medidas relativas a su protección y seguridad.
- Los derechos y las ayudas.
- Los servicios de emergencia, acogida y atención integral, así como la del lugar de prestación de estos servicios.

- El momento procesal en que se encuentran las actuaciones jurídicas.
- Garantizarán, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad y mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes.
- Asimismo, desarrollarán los medios necesarios para garantizar la información a las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el ejercicio efectivo de este derecho.

A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el apartado anterior, se fomentará la colaboración entre la Consejería competente en materia de igualdad y las Corporaciones locales así como con las organizaciones sociales y asociaciones de mujeres que presten servicios en materia de violencia de género.

b) Garantías de atención.

La Administración de la Junta de Andalucía velará para que las unidades policiales, los funcionarios y personal que ejerzan la asistencia y asesoramiento en los servicios relacionados con la atención a las víctimas de violencia de género no se encuentren condenados o incurso en causas relativas a la violencia de género.

c) Competencia de los municipios.

Además de todas las otras funciones establecidas en la Ley que, en razón de sus competencias, les corresponda asumir en relación a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, corresponden a los municipios:

- Colaborar con la Administración andaluza en la atención e información a las mujeres.
- Crear las unidades de información y atención a mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia de género.
- Derivar a los servicios especializados todos los casos de violencia de género de los que tenga conocimiento y no puedan ser atendidos por la entidad local.

Los municipios establecerán reglamentariamente la distribución territorial y la dotación de estos servicios, que en ningún caso podrán atender a una población mayor de 50.000 habitantes.

Los municipios con una población inferior a 20.000 habitantes podrán delegar sus competencias a una mancomunidad de municipios o a otros entes locales.

3.8.6. Atención integral y acogida.

a) Atención de emergencia.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la atención y acogida inmediata a aquellas mujeres y a los menores a su cargo, que se encuentren en una situación de emergencia, como consecuencia de la violencia de género. Asimismo, facilitará la información, asesoramiento jurídico y apoyo psicológico necesario, así como aquellos recursos de atención que se precisen en cada caso particular.

El acceso a los recursos y servicios de información y de acogida inmediata no requerirá acreditación.

La Administración garantizará que la atención sea realizada por mujeres, siempre que la víctima lo solicite.

b) Atención integral especializada.

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género la acogida, la atención integral especializada y multidisciplinar, y los medios de apoyo y recuperación. La atención integral especializada y multidisciplinar comprenderá una intervención con las mujeres y menores a su cargo, basada en un sistema coordinado de servicios, recursos, y de ayudas económicas y sociolaborales, de acuerdo con las siguientes características:

- Especializados.
- Multidisciplinares, que implicará:
 - Información, asesoramiento y seguimiento jurídico.
 - Apoyo social.
 - Atención psicológica.
 - Apoyo a la inserción laboral.
 - Atención a los hijos e hijas y menores que estén bajo su guarda y custodia.
 - Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
 - Accesibles, que supondrá la adaptación de las estructuras y los servicios que se proporcionen a las mujeres con discapacidad y a las mujeres inmigrantes.

La Consejería competente en materia de igualdad valorará las necesidades de recursos de atención integral y de acogida, así como de

programas de apoyo dirigidos al personal que realiza atención directa a las mujeres víctimas de violencia de género.

Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios.

Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los jueces de violencia sobre la mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, del ámbito geográfico correspondiente.

Estos servicios podrán solicitar al juez las medidas urgentes que consideren necesarias.

c) Requisitos y tipología de los centros de atención integral y acogida.

La tipología de centros de atención integral y acogida se organizará de acuerdo con tres niveles de atención:

- Los centros de emergencia que prestan protección a las mujeres y a los menores que las acompañen, para garantizar su seguridad personal, garantizándoles una acogida inmediata y temporal, de corta duración, mientras se valora el recurso social más adecuado a sus circunstancias personales. Asimismo, deben facilitar recursos personales y sociales que permitan una resolución de la situación de crisis.
- Las casas de acogida que ofrecen una acogida temporal a las mujeres y menores que las acompañen, garantizándoles una atención integral multidisciplinar, para que las mujeres sean capaces de recuperarse de los efectos de la violencia padecida.
- Los pisos tutelados que son viviendas cedidas para uso familiar, con carácter temporal, a aquellas mujeres que puedan vivir de forma independiente.

En estos centros se procurará la recuperación integral de las mujeres y menores que las acompañen, mediante una intervención multidisciplinar que contemple acciones en el ámbito socioeducativo, social, formativo, psicológico y jurídico.

Las Administraciones públicas de Andalucía facilitarán la disponibilidad de los inmuebles para desarrollar este modelo de atención integral y acogida de acuerdo con las necesidades de adaptabilidad, independencia de la unidad familiar, en su caso, y ubicación en zonas que hagan posible la integración.

La Consejería competente de la Junta de Andalucía determinará reglamentariamente los requisitos que deben reunir estos centros, y el régimen de autorizaciones administrativas al que se sometan.

La Administración de la Junta de Andalucía ampliará la red pública de estos centros de atención integral y acogida, de acuerdo a la demanda existente, para garantizar una buena cobertura

d) Atención a colectivos especialmente vulnerables.

La Administración de la Junta de Andalucía facilitará el ingreso preferente en la red pública de centros existentes a las mujeres que, además de sufrir violencia de género, tengan otras problemáticas o situaciones añadidas, en particular enfermedad mental, prostitución, mujeres inmigrantes, discapacidad, mayores sin recursos y mujeres con problemas de adicción.

Estos centros contarán con la colaboración de los servicios especializados en la atención a la violencia de género.

La Administración de la Junta de Andalucía establecerá medidas específicas para la atención a las personas especialmente vulnerables que convivan con el autor de la violencia de género o con la mujer que la haya sufrido.

3.9. MEDIDAS PARA LA RECUPERACIÓN INTEGRAL.

3.9.1. Ayudas socioeconómicas.

a) Ayudas económicas.

La Administración de la Junta de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, garantizará el acceso a las ayudas económicas que se prevean para las mujeres víctimas de violencia de género y las personas de ellas dependientes.

Las dotaciones económicas que tengan este destino se preverán presupuestariamente y deberán recoger las previsiones suficientes para que todas las mujeres víctimas de violencia de género y sin recursos económicos puedan acceder a dichas ayudas.

El Gobierno Andaluz debe consignar en sus presupuestos los créditos necesarios para la financiación de todas las prestaciones garantizadas, de las prestaciones de servicios, de los recursos, de los programas, de los proyectos y de otras actuaciones recogidas en la Ley, de acuerdo con las competencias atribuidas por ésta.

b) Ayudas en el ámbito escolar.

La Administración de la Junta de Andalucía incluirá la violencia de género en el entorno familiar como factor de valoración para el establecimiento y concesión de ayudas que se destinen a familias con

escasos recursos económicos, dirigidas a compensar las carencias y desventajas que impidan o dificulten el acceso y la permanencia de los menores en el sistema educativo.

Asimismo, dicho criterio se tendrá en cuenta para el acceso preferente de los hijos e hijas en la adjudicación de plazas ofertadas en los centros de atención socioeducativa para menores de tres años.

3.9.2. Disposiciones en materia de vivienda.

a) Viviendas protegidas.

Las Administraciones públicas de Andalucía podrán establecer un cupo de reserva de viviendas específico en aquellas promociones de vivienda protegida que se estimen necesarias, para su cesión o adjudicación en régimen de alquiler o en propiedad a las mujeres que acrediten la situación de violencia de género, cumpliendo los requisitos, y con necesidad de vivienda.

Mediante convenios con las Administraciones competentes, el Gobierno podrá promover procesos específicos de adjudicación de viviendas protegidas a las víctimas de violencia de género.

En las condiciones que reglamentariamente se determinen y considerando la situación socioeconómica de las mujeres, se establecerán ayudas para el acceso a vivienda protegida.

Las mujeres mayores y las mujeres con discapacidad que sufren violencia de género, y que se encuentran en situación de precariedad económica, deben ser consideradas colectivo preferente a los efectos de tener acceso a las residencias públicas.

b) Posibilidad de permuta.

Con la finalidad de proteger la integridad física y psicológica de las mujeres víctimas de violencia de género, se reconoce la posibilidad de autorizar permutas de viviendas protegidas adjudicadas a estas mujeres.

Las Administraciones públicas de Andalucía facilitarán la efectividad de las permutas de viviendas protegidas a las que se refiere el párrafo anterior.

c) Confidencialidad en los procedimientos de concesión y adjudicación.

Las Administraciones públicas de Andalucía establecerán los mecanismos necesarios para procurar la confidencialidad durante el procedimiento de acceso a viviendas protegidas; asimismo garantizarán la confidencialidad de los datos del domicilio y situación de la mujer, en particular en los ficheros y programas informáticos correspondientes, para asegurar su protección.

3.9.3. Medidas en el ámbito laboral.

a) Programas de inserción laboral y de formación para el empleo.

Las Administraciones públicas de Andalucía darán prioridad al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género en los programas de formación e inserción laboral que desarrollen, especialmente en aquellas acciones formativas con compromiso de contratación.

La Administración de la Junta de Andalucía incluirá en los planes de formación para el empleo acciones destinadas a mujeres víctimas de violencia de género, que mejoren su empleabilidad. Estas acciones específicas, para las que se establecerán ayudas en las condiciones que reglamentariamente se determinen, vendrán definidas por itinerarios personalizados de inserción.

b) Fomento del empleo y del trabajo autónomo.

La Administración de la Junta de Andalucía programará para la orientación, formación y seguimiento en el acceso y mantenimiento del empleo por cuenta ajena, y establecerá acuerdos con empresas y organizaciones sindicales para facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

La Administración de la Junta de Andalucía establecerá incentivos a las empresas constituidas por mujeres víctimas de violencia de género o a ellas mismas cuando se constituyan en trabajadoras autónomas, en las condiciones que se determine reglamentariamente. A tal fin, en las convocatorias de ayudas a proyectos para el trabajo autónomo se priorizarán aquellos presentados por mujeres víctimas de violencia de género.

c) Derechos de las trabajadoras.

Las Administraciones públicas de Andalucía realizarán acciones de sensibilización que eviten que la violencia de género tenga consecuencias negativas para las trabajadoras, en sus condiciones de trabajo, acceso, promoción, retribución o formación.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género tendrán la consideración de justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en la legislación o convenio específico.

d) Negociación colectiva.

Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán y apoyarán la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.

e) Concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa.

Las Administraciones públicas de Andalucía realizarán acciones específicas de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género.

f) Derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

La Administración de la Junta de Andalucía facilitará para todas sus empleadas públicas que se encuentren afectadas por la violencia de género los permisos que correspondan, el ejercicio del derecho a la reducción o la flexibilidad de su jornada laboral, así como a la movilidad geográfica y a la excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en materia de función pública o convenio colectivo.

Las faltas de asistencia totales o parciales de la jornada laboral, causadas por la violencia de género, tendrán la consideración de justificadas en el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

3.10. COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL.

3.10.1. Coordinación y cooperación.

La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la formalización de acuerdos de coordinación y cooperación entre las Administraciones públicas e instituciones con competencias en la materia objeto de la Ley.

3.10.2. Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.

Se crea la Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género, con el objeto de coordinar, impulsar y evaluar las acciones y medidas que se desarrollen en Andalucía contra la violencia de género.

Estará coordinada por el Instituto Andaluz de la Mujer y estará compuesta por miembros de todas las Consejerías que compongan el Consejo de Gobierno, representantes de las entidades locales y de las asociaciones de mujeres.

Su funcionamiento se desarrollará reglamentariamente.

3.10.3. Redes de cooperación.

Las Administraciones públicas de Andalucía establecerán redes de intercambio y colaboración, con el objetivo de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, y facilitar de este modo a quienes la padecen el acceso a las ayudas y recursos.

3.10.4. Protocolos de actuación.

La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la elaboración de protocolos de actuación, en particular en los ámbitos judicial, médico legal, policial, de salud, social y de los centros y servicios de información y atención integral a las mujeres.

Los objetivos de los protocolos para una intervención coordinada hacia la violencia de género deben:

- Garantizar la atención coordinada de la Administración andaluza, entes locales, agentes sociales y de los servicios que se desprenden, y delimitar los ámbitos de actuación que pueden intervenir en las diferentes situaciones de violencia hacia las mujeres.
- Establecer los mecanismos de coordinación y cooperación que permitan una transmisión de información continuada y fluida entre organismos implicados.
- Diseñar circuitos de atención adecuados a las diferentes situaciones de violencia y las necesidades concretas derivadas de estas situaciones.
- Establecer un modelo único y consensuado de recogida de datos para garantizar el conocimiento de la realidad.

Los protocolos deben prever la participación de los ámbitos directamente relacionados con el tratamiento de este tipo de violencia, como son las entidades y asociaciones de mujeres que trabajan en los diferentes territorios a partir de un modelo de intervención compatible con el que establece esta Ley.

La elaboración de los protocolos será impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer estableciendo la concreción y el procedimiento de las actuaciones, así como las responsabilidades de los sectores implicados en el tratamiento de la violencia contra las mujeres, con el objeto de garantizar la prevención, la atención eficaz y personalizada, y la recuperación de las mujeres que se encuentran en situación de riesgo o que son víctimas de la violencia de género.

Tema 3. Transversalidad de Género

Concepto de Mainstreaming: Enfoque integrado de Género en las Políticas Públicas. La Unidad de Igualdad y Género: Funciones. Pertinencia e Impacto de Género en la Normativa: conceptos y objetivos. Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos Públicos de la Comunidad Autónoma: objeto y competencias.

1. CONCEPTO DE MAINSTREAMING: ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

El mainstreaming de género es la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. En España este término se identifica también con la denominación de “transversalidad” que consiste en una estrategia para el logro de la igualdad, mediante la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas y niveles de las políticas generales.

El mainstreaming de género se adoptó como estrategia a seguir en todos los países miembros, incluyendo a todos los pertenecientes a la Unión Europea, en la Conferencia de Naciones Unidas de Beijing de 1995.

Según el Consejo de Europa, una correcta aplicación del mainstreaming de género exige el cumplimiento de cinco requisitos básicos:

- Un concepto más amplio de igualdad de género.
- La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante.
- La igual participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.
- La prioridad otorgada a las políticas de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres.
- Un cambio de las estructuras institucional y organizativa que afecta al proceso político, los mecanismos, y los actores políticos.

Este concepto ha sido definido por varios organismos. Repasamos a continuación las definiciones más relevantes.

- Según la Comisión Europea, la transversalidad implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres.
- Naciones Unidas define el Mainstreaming de género como el proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia en construcción, que debe recoger las preocupaciones y experiencias de mujeres así como las de los hombres para que las mujeres y hombres se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe. La última meta de mainstreaming es lograr la igualdad de género.
- El Grupo de especialistas del Consejo de Europa, indicó que el Mainstreaming de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas.
- Finalmente la Guía Europea sobre perspectiva de Género, señala que una política de mainstreaming significa que debe tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

En definitiva, el propósito del mainstreaming es el de incorporar una perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados normalmente en la elaboración de políticas.

En Andalucía, la transversalidad de género es un mandato a los poderes públicos. Éstos deben potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Del mismo modo, los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Así, todos los proyectos de Ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

Este informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Como instrumento global se articula el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, que se aprobará cada cuatro años por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, e incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

Al margen del enfoque de género en el presupuesto, por medio del que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía debe ser un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto.

Esta Comisión además impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

Las medidas se amplían a la aplicación de un lenguaje no sexista y a la imagen pública, de modo que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

Finalmente, entre otras acciones, los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b. Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de

mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c. Analizar los resultados desde la dimensión de género.

Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

2. LA UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO: FUNCIONES.

La Unidad de Igualdad y Género es un proyecto orientado a iniciar y consolidar el proceso de implantación de la Transversalidad o Mainstreaming de Género en Andalucía.

A través de ella, el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo que impulsa las políticas de Igualdad de Oportunidades en Andalucía, ofrece una estructura de apoyo estable a la Administración Andaluza para iniciar y consolidar el proceso de implantación de la Transversalidad de Género en Andalucía.

Su objetivo final es abrir nuevas vías para la integración efectiva de los objetivos de igualdad en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la acción normativa y de la práctica administrativa de la Junta de Andalucía. La Unidad de Igualdad y Género se dirige al personal responsable de la planificación de las políticas públicas y al funcionariado (o asimilado) de todos los niveles de la administración Andaluza.

Desde su puesta en marcha, se han ofrecido servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas y el intercambio de experiencias sobre la Integración de la Perspectiva de Género.

Son funciones de la Unidad:

- Facilitar la integración de la perspectiva de género en los sistemas de análisis, seguimiento y evaluación de los planes y programas desarrollados por la Junta de Andalucía.
- Identificar las necesidades y potencialidades de los centros en relación con la integración de la perspectiva de género.
- Facilitar a los equipos gestores formación en el enfoque integrado de género como marco de intervención común.
- Ofrecer asesoramiento especializado y permanente a los centros gestores en las materias relacionadas con la integración de la perspectiva de género en su gestión.

La Unidad de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía enfoca su labor a la incorporación de la perspectiva de género en las distintas administraciones andaluzas a través de las siguientes líneas de intervención:

- Sensibilización y formación. Se desarrollan campañas de sensibilización entre el personal de las administraciones y de información sobre los servicios a los que puede accederse a través de la Unidad de Igualdad de Género. A partir de ahí, el personal de la administración puede participar en cursos de formación presencial y teleformación sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones públicas, contando, a su vez, con un servicio de asesoramiento on-line permanente.
- Elaboración de herramientas. La Unidad de Igualdad de Género se encarga, asimismo, de elaborar herramientas que sirvan de apoyo a las administraciones en su objetivo de incorporar la perspectiva de género (guías, manuales, protocolos,...) así como de tipo tecnológico para el intercambio de información y experiencias.
- Conformación de Grupos de Trabajo. En paralelo se han constituido grupos de trabajo que reflexionan y debaten sobre la incorporación de la perspectiva de género en diversos ámbitos temáticos (sistemas y herramientas de información, procesos de evaluación, formación continua,...)
- Investigación. Finalmente, desde la Unidad de Igualdad de Género se fomentan y difunden estudios que ayuden a profundizar en el conocimiento de la situación de hombres y mujeres en distintas esferas.

En el desarrollo de todas estas actividades la Unidad de Igualdad de Género cuenta como elemento de apoyo con una página web, en la que además de un amplio repositorio de documentación, información y enlaces de interés abierto a todo el público, posee un área privada para aquellas personas que participen en el proceso de sensibilización y formación.

Las líneas de actuación de la Unidad son:

- Sensibilización y formación.
- Difusión.
- Elaboración de herramientas.
- Configuración de grupos productivos de trabajo.
- Investigación.
- Coordinación.

1. Sensibilización y formación.

Sensibilización. Para estructurar esta acción se han tenido en cuenta los órganos gestores cuyas intervenciones tienen un impacto directo en personas y los que no, con el fin de poder tratar de forma específica la relevancia de la dimensión de género.

Las acciones a desarrollar en esta línea de actuación son:

- Campaña de publicidad general dirigida a la Administración para visualizar la necesidad y las ventajas del cambio en el método de trabajo que implica el mainstreaming de género.
- Entrevistas personales a los y las responsables de los órganos gestores no implicados en el primer diagnóstico realizado en Mayo de 2002.

Formación. Esta acción se estructura en planes formativos de carácter presencial y semipresencial, con duraciones y contenidos variables, apoyados por procesos de seguimiento y asesoramiento personalizado, través de la Web elaborada para tal fin.

Las acciones a desarrollar en esta línea son:

- **Formación específica sobre Políticas de Igualdad y Mainstreaming de género y su implicación práctica en la gestión.**
- Planificación, ejecución y seguimiento de planes de trabajo concreto por áreas.
- Asesoramiento permanente on-line.
- Se han realizado dos acciones formativas en modalidad de teleformación.
- Jornadas técnicas con personas expertas sobre el tema e intercambio de experiencias.
- Seguimiento y valoración de los avances de la muestra del diagnóstico inicial (Mayo 2002).

2.- Difusión

Dar a conocer la existencia de la Unidad de Igualdad y Género y las experiencias que se vayan produciendo.

Las acciones son:

- Comunicación al resto de las áreas de la Administración de las iniciativas emprendidas así como su resultado y sus buenas prácticas.
- Jornadas de presentación de experiencias a nivel autonómico, estatal y europeo.

3.- Elaboración de herramientas

Dirigidas al personal responsable de la planificación de las políticas públicas y al funcionariado (o asimilado) de todos los niveles de la Administración andaluza.

Las acciones son:

- Elaboración de manuales básicos, ejemplificaciones y procedimientos para la integración de la perspectiva de género en la gestión pública.
- Diseño de la web como plataforma de información, relación e intercambio tanto del grupo de participantes en el proyecto como de éste con la asistencia técnica de la misma.

4.- Configuración de grupos productivos de trabajo

Creación de estructuras de reflexión y trabajo productivo que faciliten el análisis de los procesos y permita extraer los procedimientos más eficaces y reales para avanzar en la integración de la perspectiva de género en las políticas generales.

Las acciones son:

- Constitución de grupos de trabajo temáticos o sectoriales interdisciplinares, como ha sido el caso de los grupos:
 1. Grupo I: Estrategias y procedimientos para disponer y utilizar sistemas y herramientas de información que tengan en cuenta la perspectiva de género.
 2. Grupo II: Mecanismos y herramientas para: la evaluación ex - ante de un proyecto, para la evaluación in- itinere así como la del impacto posterior del mismo.
 3. Grupo III: Establecer procedimientos de planificación y evaluación para incorporar el mainstreaming de género a la formación continua.
- Grupo experimental. Experiencia piloto utilizando como unidad de observación una Jefatura de Servicio concreta, abarcable, voluntaria y disponible para investigar, analizar, elaborar e implementar procedimientos específicos para integrar la perspectiva de género en todas las fases y niveles de su intervención.

5.- Investigación

Línea de trabajo orientada a responder a la demanda generalizada de disponer de información sobre necesidades de mujeres y hombres, así como la obtención progresiva de información desagregada por sexo.

Las acciones son:

- Difusión de los estudios existentes sobre la situación social de hombres y mujeres en Andalucía producidos o editados por Instituto Andaluz de la Mujer así como los referenciados por las distintas Consejerías.
- Propiciar, favorecer o financiar estudios específicos, sobre la realidad diferencial de hombres y mujeres, a demanda de algunas de las Direcciones Generales, siempre que resulte estratégica para la Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Andaluza.

6.- Coordinación

Tal y como se ha comprobado en el diagnóstico inicial, una de las dificultades para la integración de la dimensión de género es la escasa coordinación existente entre los órganos competentes, por ello desde la Unidad se establecerán las condiciones necesarias para favorecer el establecimiento de los puentes que permitan el intercambio y el enriquecimiento colectivo.

Las acciones son:

- Desarrollo de la Unidad de Igualdad y Género como recurso a través del cual el Instituto Andaluz de la Mujer ofrece asesoramiento continuo o puntual para la integración de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres en las políticas públicas.
- Jornadas de intercambio de experiencias internas en los diferentes niveles de la Administración.
- Creación de Comisiones (o personas responsables) en las distintas Consejerías para garantizar el avance y la transferibilidad de experiencias de Mainstreaming de género en la Administración Andaluza.

3. PERTINENCIA E IMPACTO DE GÉNERO EN LA NORMATIVA: CONCEPTOS Y OBJETIVOS.

El Decreto 93/2004, de 9 de marzo, regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

En el mes de febrero de 1996, la Comisión Europea aprobó la Comunicación «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» para el cumplimiento del compromiso recogido en la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, 1995.

En ella queda definido el principio de Transversalidad como una actuación necesaria a implementar por los Estados Miembros dirigida a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas generales. Es decir, no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres (políticas de acción positiva) sino actuar de forma transversal en todas las acciones y políticas generales.

Con la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Ámsterdam, se formaliza el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea deben dirigirse a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3).

Este compromiso comunitario, as. como el imperativo legal de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo que propugna nuestra Constitución en su artículo 14, y el propio Estatuto de Autónoma para Andalucía en su artículo 12.1 de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, ha llevado al Gobierno Andaluz a considerar la necesidad de que todas las medidas legislativas y reglamentarias que apruebe tengan en consideración su repercusión en los hombres y mujeres, teniendo dicho compromiso plasmación concreta en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, en cuyo artículo 139.1 se establece la obligatoriedad de incluir en la tramitación de los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno un informe de evaluación del impacto por razón de género.

La emisión del informe de evaluación del impacto de género corresponderá al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.

El informe de evaluación del impacto de género se acompañará al acuerdo de iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición.

El informe de evaluación del impacto de género debe describir, al menos, las diferencias existentes entre las mujeres y hombres en el ámbito de actuación de las medidas que se pretenden regular en la disposición de que se trate, incluyendo los datos, desagregados por sexos, recogidos en estadísticas oficiales, as. como el análisis del impacto potencial que la aprobación de dichas medidas producir entre las mujeres y hombres a quienes van dirigidas.

Una vez emitido el informe de evaluación del impacto de género se remitirá, junto al proyecto de disposición de que se trate, al Instituto Andaluz de la Mujer, quien, en el plazo de diez días, podrá realizar las observaciones que estime oportunas.

El trámite de remisión del informe al Instituto Andaluz de la Mujer se realizará, en todo caso, previamente a que se someta el proyecto de la disposición a la Comisión General de Viceconsejeros.

4. COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA: OBJETO Y COMPETENCIAS.

La Junta de Andalucía a través de la Ley 18/2003, y otras normas de elaboración del Presupuesto ha puesto en marcha, los instrumentos jurídicos necesarios para que nuestra Comunidad Autónoma pueda disponer de unos presupuestos con enfoque de género.

La implementación de políticas de igualdad en todas las políticas públicas a través del Presupuesto de cada ejercicio, es ya un hecho que el Gobierno andaluz se ha propuesto implantar en esta legislatura.

En esta dirección, consciente de que no hay políticas de igualdad sin presupuesto, el artículo 139 de la Ley 18/2003, ha dispuesto la creación de una Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, en el seno de la Consejería de Economía y Hacienda.

El citado artículo establece que todos los proyectos de Ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberán tener en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón del género y del respeto a los derechos de los niños según la Convención de los Derechos del Niño. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de la mismas.

Asimismo indica que a los efectos de garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma sea elemento activo de lo anteriormente dicho, se constituirá una Comisión dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, que emitirá el informe de evaluación sobre el citado proyecto. Dicha Comisión impulsará y

fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

Son funciones de la Comisión:

- Emitir el informe de evaluación sobre el Anteproyecto de Ley del Presupuesto de cada ejercicio.
- Fomentar la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías.
- Realizar auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.



