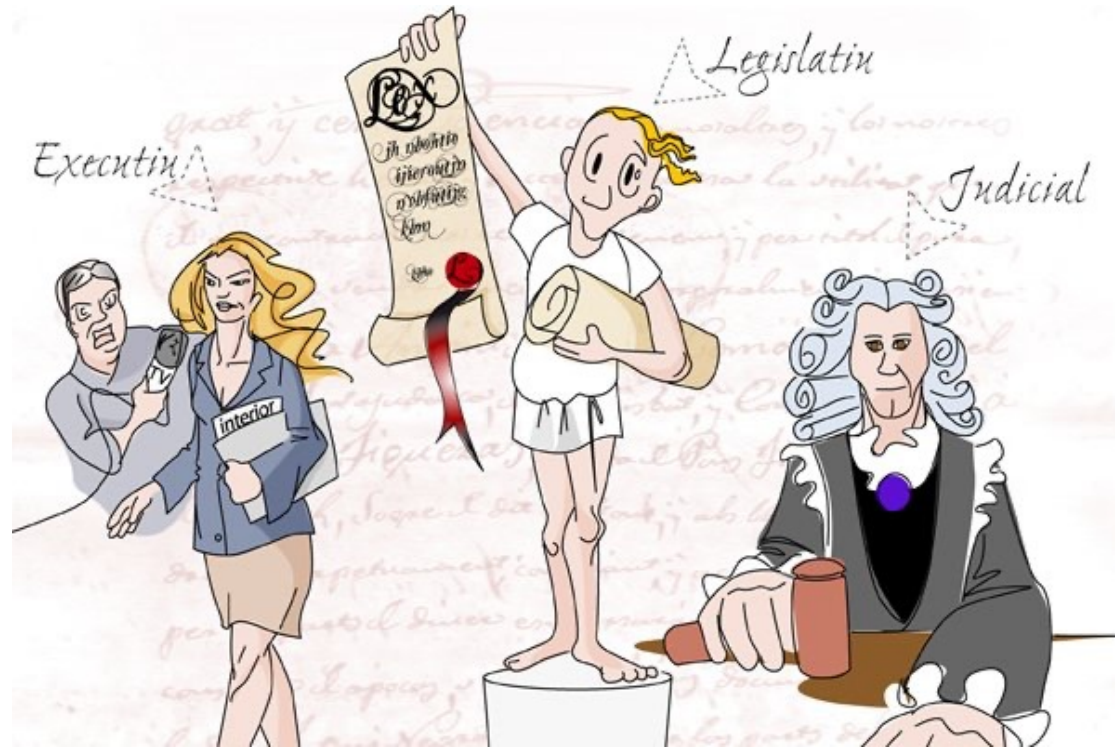


PODERES INDEPENDIENTES DE UN ESTADO DEMOCRÁTICO



LA SEPARACIÓN DE PODERES



PODER LEGISLATIVO

Según la tradición liberal, uno de los tres poderes independientes de un estado democrático.

Corresponde al Poder Legislativo, es decir, a las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado) producir las Leyes.



Congreso Diputados
Madrid



Parlamento Vasco
Eusko Legebiltzarra
Vitoria

PODER EJECUTIVO

Según la tradición liberal, es uno de los tres poderes independientes de un estado democrático.

Toma las decisiones y medidas precisas para llevar a cabo las actividades de la vida diaria del Estado cumpliendo y haciendo cumplir las leyes emanadas del Legislativo.



PODER JUDICIAL

Según la tradición liberal, uno de los tres poderes independientes de un estado democrático.

Corresponde al Poder Judicial, es decir, a los jueces y tribunales de justicia. Es el encargado de **resolver los conflictos que se produzcan en la Sociedad** aplicando las leyes emanadas del legislativo.



Fuentes Directas

Primarias:

- La Constitución.
- Los Estatutos de Autonomía.

- Leyes Orgánicas.
- Leyes ordinarias del Estado y de las CC.AA.

- Reales Decretos del Estado y Decreto de las CC.AA.
- Ordenes Ministeriales y Ordenes

- Resoluciones, Circulares de la Admón.
Instrucciones, ... etc.

Fuentes del
Derecho

TEMA 12: Legislación sobre Igualdad.



www.academia-adn.es

@academia_adn.es



- ✓ **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.**
- ✓ **Ley 12/2010 de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha.**
- ✓ **Ley 4/2018 de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla La Mancha.**



Igualdad entre mujeres y hombres.



Políticas de Igualdad

- **estrategias políticas destinadas a lograr un cambio en la sociedad a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres.**
- **parten del hecho de que es necesario introducir un cambio en el mundo para que las sociedades, y en concreto las relaciones entre los géneros, se vuelvan más justas y simétricas.**
- **aparecieron en la Europa de los años 80 las políticas específicas dirigidas a las mujeres con el fin de procurar una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Desde entonces, estas son conocidas como Políticas de igualdad de Oportunidades.**

Políticas de Igualdad

- Según el Comité para la Igualdad del Consejo de Europa, **las acciones positivas son definidas como “las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.**
- De conformidad con el artículo 11 de la **Ley Orgánica 3/2007: “Los poderes públicos adoptarán medidas específicas para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas se aplicarán mientras subsistan dichas situaciones que habrán de ser razonables y proporcionadas en relación al objetivo perseguido en cada caso”**

Cuadro resumen	AÑO	HITO
TRATADO DE ROMA	1957	1ª Referencia Europea sobre igualdad
TRATADO UNIÓN ECONÓMICA EUROPEA	1992	Cada Estado puede adoptar medidas para compensar medidas discriminatorias hacia la mujer
TRATADO DE ÁMSTERDAM	1997	Igualdad como elemento estructural de las Políticas Europeas
TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UE	2010	Objetivo eliminar desigualdades y promover igualdad en todas las acciones de la UE

IGUALDAD.

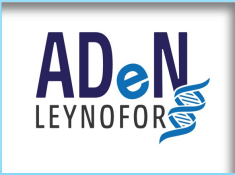
CUADRO RESUMEN.

Constitución española (1978). IGUALDAD ENTE LA LEY.

Estatuto de Autonomía (L.O. 9/1982): Actuar contra violencia de género.

Creación del Instituto de la Mujer (1983).

Creación Instituto de la mujer de Castilla La Mancha (Ley 22/2002)



IGUALDAD/VIOLENCIA DE GÉNERO.

CUADRO RESUMEN.

Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres: Políticas activas para hacer efectiva la igualdad.

Ley 12/2010 de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla La Mancha

II Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha (23/10/2018)

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas para la protección integral contra la Violencia de Género.

Ley 4/2018 para una sociedad libre de violencia de Género en Castilla La Mancha.

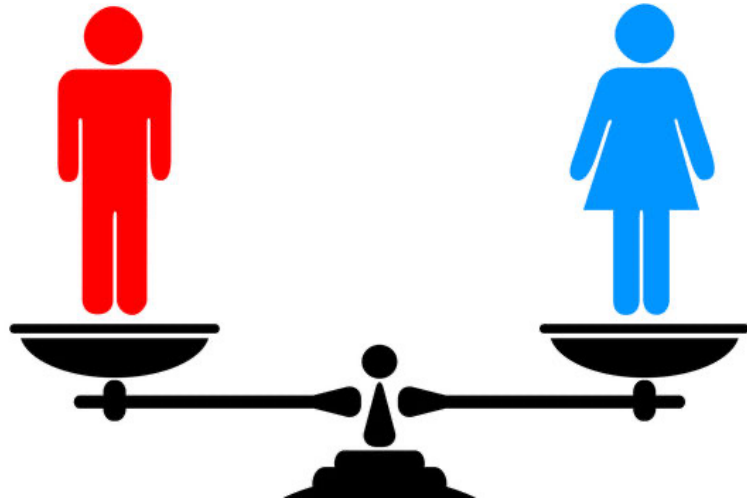


ADeN
LEYNOFOR



ΓΕΛΙΟΕΟΒ
ADeN

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



Ley Orgánica 3/2007

TÍTULO PRELIMINAR: Objeto y ámbito de la Ley

TÍTULO I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

TÍTULO IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.



Ley Orgánica 3/2007

TÍTULO PRELIMINAR: Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1: Objeto de la ley

Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.



Ley Orgánica 3/2007

Artículo 2. **Ámbito de aplicación.**

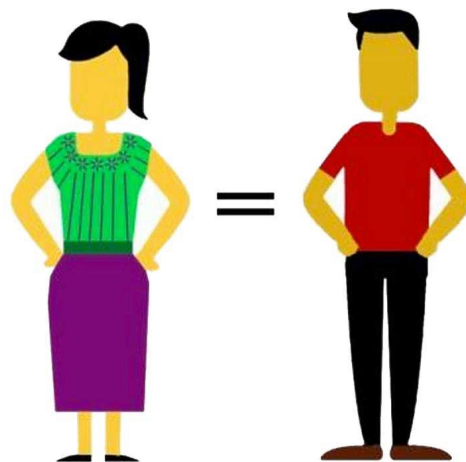
- 1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.**
- 2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.**

Ley Orgánica 3/2007

TÍTULO I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

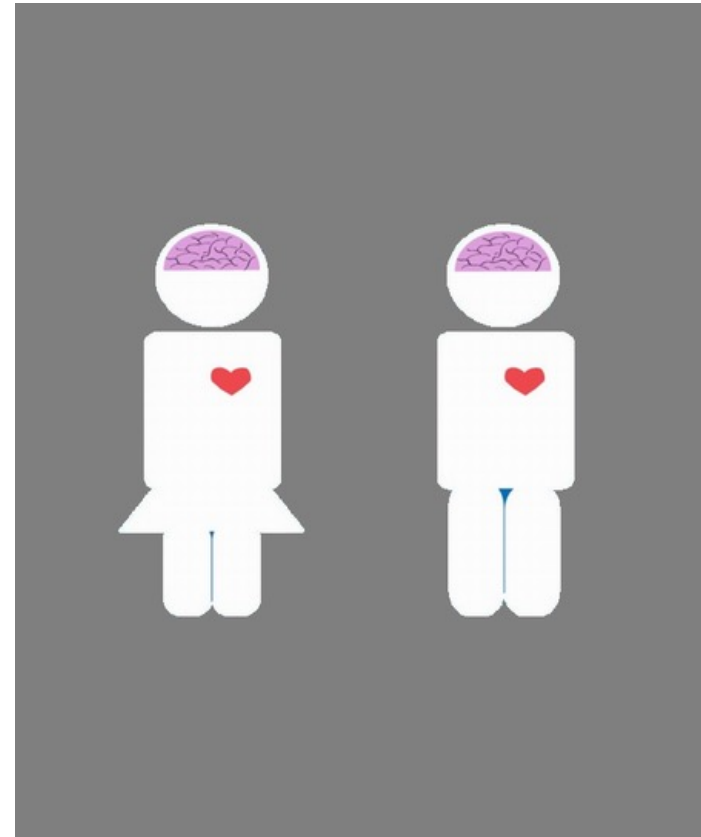
- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



Ley Orgánica 3/2007

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



Ley Orgánica 3/2007

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 el acceso al empleo
 - ✓ en la formación profesional
 - ✓ en la promoción profesional
 - ✓ en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,

Ley Orgánica 3/2007

Discriminación directa e indirecta.

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. En cualquier caso, se considera **discriminatoria toda orden de discriminar**, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
- 2. 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.
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La diferencia entre ambos conceptos radica en que en el acoso sexual se refiere únicamente al ámbito sexual, mientras que en el acoso por razón de sexo (o género) abarca situaciones discriminatorias muchos más amplias, sin necesidad de que exista una intención sexual por parte del agresor.

- ✓ Es acoso sexual cuando un superior jerárquico solicita alguna clase de favor sexual a cambio de mejorar las condiciones laborales de la víctima o de no empeorarlas.**
- ✓ Es acoso por razón de género cuando se vierten insultos y comentarios vejatorios relacionados con el género de la víctima de forma continuada.**

Las víctimas de acoso pueden sufrir estrés, ansiedad, insomnio, cansancio,...

Ley Orgánica 3/2007

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye **discriminación directa** por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará **discriminación por razón de sexo** cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la **presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso**, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los **actos y las cláusulas** de los negocios jurídicos que constituyan o causen **discriminación por razón de sexo** se considerarán **nulos y sin efecto**, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de **reparaciones o indemnizaciones** así como a través de un sistema eficaz y disuasorio de **sanciones** que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Ley Orgánica 3/2007

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tutela judicial efectiva.

- ✓ Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, (artículo 53.2 de la Constitución), incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- ✓ La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007

Prueba.

- ✓ 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.

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

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

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, dirigidos a personas en desempleo, se podrán **destinar prioritariamente** a colectivos específicos de mujeres o contemplar una **determinada proporción** de mujeres.

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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.

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

2. Igualdad y conciliación

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

Los derechos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** se **reconocerían** a los trabajadores y las trabajadoras en forma que **fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.**

- Prestación por maternidad.

16 semanas: 6 semanas tras el parto. Subsidio del 100% de la base de cotización de CC.CC.

Si parto múltiple; 1 semanas más por cada hijo.

- Prestación por paternidad. (nacimiento y cuidado del menor)

16 semanas de las cuales las 6 primeras son obligatorias

Prestación: 100% de la base de cotización de CC.CC.

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

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

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 **cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**.

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

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

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 objetivos concretos de igualdad a alcanzar
- ✓ las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución
- ✓ el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

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

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

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

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

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

Se crea un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**,

Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

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.

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

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

Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores:

- ✓ la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas,
- ✓ la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

4. Distintivo empresarial en materia de igualdad

Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

El Ministerio de Trabajo **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 un balance sobre los parámetros de igualdad implantados

Ley Orgánica 3/2007

Título IV. El Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

4. Distintivo empresarial en materia de igualdad

Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

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, la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

En Castilla-La Mancha se aprobó la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, suponiendo esta Ley un gran avance en la aplicación del principio de igualdad.**

- **Título III: Medidas contra la discriminación por razón de sexo.**

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de C L-M

Tiene por **objeto**:

- promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres
- el establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo.

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha

Su **fin principal** es alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida y erradicar cualquier forma de discriminación por razón de sexo

Ley 12/2010, de 18 de noviembre

TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo.

1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

Las **Administraciones publicas** de Castilla-La Mancha **garantizaran la prevención** del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Ley 12/2010, de 18 de noviembre

TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo.

1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Para garantizar que el personal de la Administración pública tenga una prevención y protección eficaz contra el acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas otorgaran a las conductas de acoso la consideración de conductas que afectan a la salud laboral y elaboraran, conjuntamente con los sindicatos, una declaración de principios sobre la prevención del acoso, prohibiendo cualquier manifestación o expresión escrita, plástica u otra forma que incite a la utilización de la mujer como objeto sexual.

Las Administraciones públicas garantizaran a su personal el asesoramiento jurídico y psicológico especializado como víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Instituto de la Mujer impulsará la elaboración de protocolos para la prevención y protección del acoso sexual y por razón de sexo.

Ley 12/2010, de 18 de noviembre

TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo.

2. Discriminación retributiva

Prevención de la discriminación retributiva.

Las Administraciones públicas castellano-manchegas garantizarán la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

Cuando algún colectivo funcional o laboral formule una queja de aparente discriminación retributiva por razón de sexo, será examinada por la comisión paritaria correspondiente o por los órganos de representación del personal funcionario, que elevará informe al respecto.

Código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, con la representación sindical y empresarial castellano-manchega, un código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva en las empresas.

Ley 12/2010, de 18 de noviembre

TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo.

3. Medidas administrativas contra la discriminación por razón de sexo

Clausula igualitaria en contrataciones administrativas.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas, podrá ser calificado el cumplimiento de ese principio como obligación contractual esencial para todo el tiempo que dure el contrato, y considerado su incumplimiento como causa de resolución del mismo.

Sanciones.

Las empresas que hayan sido sancionadas en firme por incumplimiento de condiciones de no discriminación por razón de sexo, no podrán participar en los procedimientos de contratación, ni recibir subvenciones de la Administración autonómica.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha revocará el distintivo de excelencia a las empresas que hayan sido sancionadas administrativa o judicialmente por discriminación por razón de sexo, y dicha sanción tenga firmeza,

II PLAN ESTRATEGICO PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA
2019-2024

II PLAN ESTRATEGICO PARA LA IGUALDAD (PEI)

- El PEI2019-2024 **tiene su marco legal** en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha que, en su artículo 12, especifica que el **PEI será** ***“el instrumento para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo”***.
- ***Aprobado por Consejo de Gobierno de C-LM el 23/10/2018.***

Gráfico N° 5. Ejes del PEICLM 2019-2024





“en los países donde mujeres y hombres disfrutan de los mismos derechos hay más progreso económico, menos pobreza y menos corrupción”.

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



Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

Título I. Disposiciones Generales.



Ley 4/2018

Objeto y finalidad de la ley.

Actuar frente a la violencia de género que, como manifestación de la desigualdad, la discriminación y las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres, se ejerce sobre estas por el solo hecho de serlo, a través de la adopción de medidas:

- a. La **detección, prevención, formación y sensibilización**.
- b. La **protección, atención integral y reparación** del daño de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos menores.
- c. La **investigación, recogida de información** y evaluación a través de planes estratégicos de igualdad.
- d. La **responsabilidad institucional** para erradicar la violencia de género.

Ley 4/2018

Ámbito de aplicación.

Será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

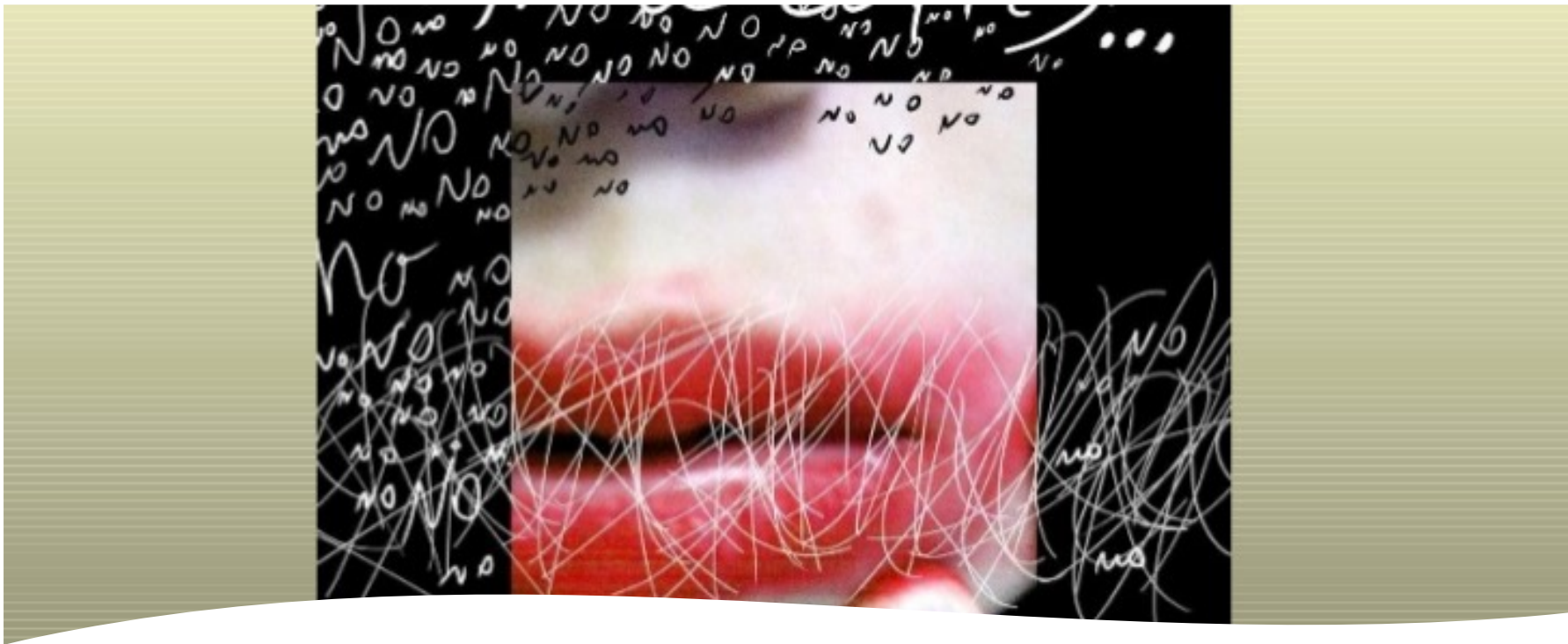
Las medidas de prevención, formación y sensibilización irán destinadas a toda la población de Castilla-La Mancha, mientras que los servicios y prestaciones dirigidos a la protección, atención integral y reparación del daño serán de aplicación a todas las mujeres víctimas de violencia de género que tengan la vecindad administrativa en alguno de los municipios de Castilla-La Mancha.

Se entienden incluidas dentro del concepto de mujeres víctimas de violencia de género a las menores de edad.

Ley 4/2018

Concepto de violencia de género.

La violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad, y tenga como resultado un daño físico, económico, psicológico, sexual u otro relacionado con el entorno social, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.



Ley 4/2018

Concepto de violencia de género.

También se incluye en el concepto de violencia de género el homicidio o asesinato de menores cometido por el padre, o por el hombre con el que la madre mantiene o ha mantenido una relación afectiva de pareja, con o sin convivencia, con el fin de infringir a la madre un maltrato psicológico o emocional.

Ley 4/2018

Manifestaciones de la violencia de género.

- a. La violencia en la pareja o expareja:
- b. El feminicidio: el homicidio o asesinato de una mujer cometido por razón de género.
- c. Las diferentes manifestaciones de la violencia sexual.
- d. La trata de mujeres
- e. Explotación sexual
- f. Matrimonio o emparejamiento a edad temprana concertado o forzado
- g. Mutilación genital femenina
- h. Las manifestaciones de violencia ejercida a través del uso de las tecnologías y de los medios sociales.
- i. Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- j. Cualquier conducta que mediante el uso de la intimidación o la violencia coarte la libertad en el pleno disfrute de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Ley 4/2018

Formas de violencia de género.

- ✓ Violencia **física**: cualquier acto violento contra el cuerpo de la mujer,
- ✓ Violencia **psicológica**: cualquier conducta, verbal o no verbal, como las amenazas, las coacciones, las humillaciones o vejaciones o los insultos.
- ✓ Violencia **económica**: la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos
Violencia **sexual**: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido,
- ✓ Violencia **ambiental**: cualquier acto o conducta, no accidental, que provoque un daño en el entorno de la víctima.
- ✓ Violencia **simbólica**: la utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres.
- ✓ Violencia **institucional**: las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios y funcionarias y empleados públicos que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos.

Ley 4/2018

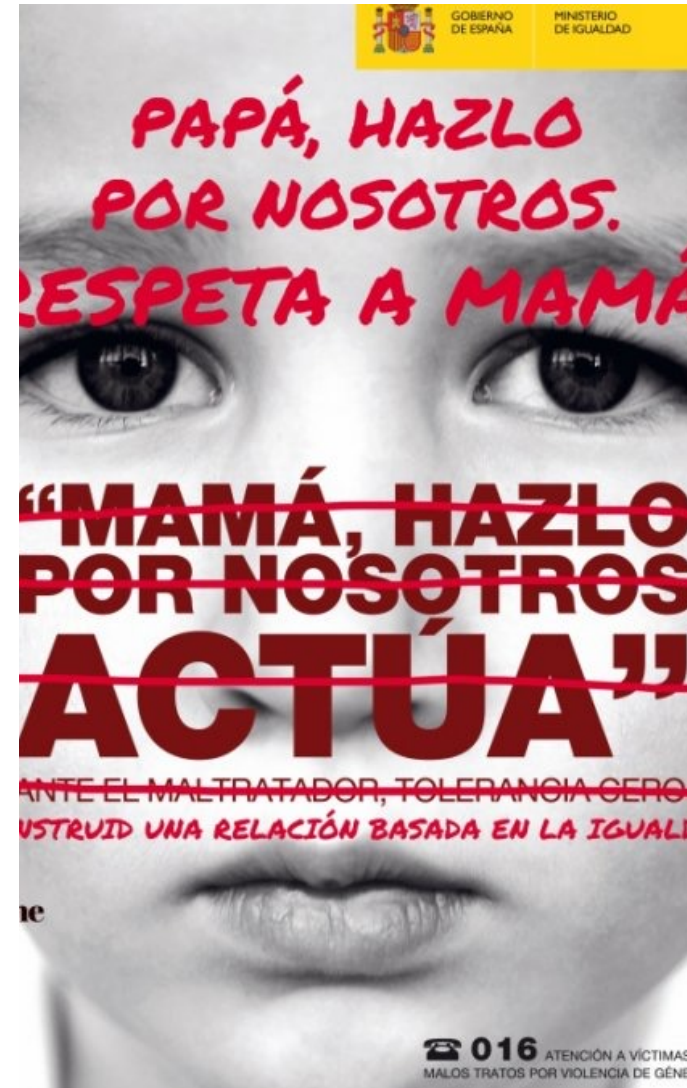
Principios rectores de la actuación administrativa

- a. Respeto, protección y promoción de los derechos humanos.
- b. Adopción de las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género.
- c. Enfoque integral de la violencia de género y consideración desde su naturaleza transversal.
- d. Actuación diligente en casos de violencia, que se extenderá a todas las esferas de la responsabilidad institucional.
- e. Coordinación y colaboración entre entidades públicas y privadas implicadas en el ámbito de la violencia de género.

Ley 4/2018

Títulos habilitantes.

- a. Sentencia o resolución judicial que declare la existencia de una situación de violencia de género.
- b. Informe del Ministerio Fiscal sobre la existencia de indicios de una situación de violencia de género.
- c. Orden de protección o resolución que acuerde la adopción de medidas cautelares de protección.
- d. Informe del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha o, en su caso, del organismo.





www.academia-adn.es

@academia_adn.es

MUCHAS GRACIAS.

