



Diputación del Común

PARLAMENTO
DE CANARIAS



dPA defensor del pueblo Andaluz



INFORME DE ACTIVIDAD DE LAS DEFENSORÍAS DEL PUEBLO DE LA RED EUROPEA DE MUJERES DE LA FEDERACIÓN IBEROAMERICANA DE OMBUDSPERSON EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y VIOLENCIA DE GÉNERO

ÍNDICE

•	ARARTEKO-----	2
•	DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ-----	9
•	DIPUTACIÓN DEL COMÚN -----	20
•	DEFENSOR DEL PUEBLO DE NAVARRA -----	26
•	DEFENSOR DEL PUEBLO DE PORTUGAL -----	29
•	SÍNDIC DE GREUGES DE CATALUÑA-----	35
•	VALEDORA DO POBO -----	44
•	PROCURADOR DEL COMÚN DE CASTILLA Y LEÓN-----	55

ESQUEMA

1.- Datos de las quejas tramitadas en el área de igualdad en los últimos tres años:

- Quejas registradas divididas por materias
- Quejas totales registradas
 - o Quejas recibidas
 - o Quejas u actuaciones de oficio
- Quejas resueltas

2.- Ejemplo de buenas prácticas.

2.- Actuaciones destacables realizadas en los últimos tres años.

3.- Redes de colaboración en las que sean partícipes.

ARARTEKO

1.- Datos de las quejas tramitadas en el área de igualdad en los últimos tres años (2019, 2020, 2021):

- Quejas registradas divididas por materias:

<i>SUBTEMAS</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
Acciones positivas para la igualdad de las mujeres	1		1
Derechos ciudadanos	1		6
Discriminación contra las mujeres			2
Funcionamiento de la Administración y procedimiento administrativo	4	2	1
Régimen de contratación, patrimonio y responsabilidad administrativa			1
Violencia machista contra las mujeres	3	5	2
TOTAL	9	7	13

- Quejas totales registradas: referirse a la tabla anterior, al no haber actuaciones de oficio.
- Quejas resueltas: todas las quejas fueron resueltas.

2.- Actuaciones destacables realizadas en los últimos tres años (2019, 2020, 2021), incluidas las mejores prácticas y/o prácticas prometedoras.

Se incorpora una selección únicamente de aquellas actuaciones que, por su ámbito de aplicación o temática, se considera que podrían resultar útiles para otras defensorías.

A. Recomendaciones a las administraciones públicas

- Representación equilibrada de mujeres y hombres en órgano de asesoramiento técnico-sanitario en el contexto de la pandemia de COVID-19:

En 2021, el Ararteko emitió una [recomendación al Departamento de Presidencia del Gobierno Vasco](#), para que tomara las medidas necesarias para lograr la presencia de

mujeres en la Comisión Técnica del Plan de Protección Civil de Euskadi, encargada de orientar técnicamente al consejo asesor del lehendakari respecto a las medidas a tomar en los distintos momentos y fases de la pandemia de COVID-19, respetando el principio de representación equilibrada y alcanzando, como mínimo, un 40% de sus miembros. El Gobierno Vasco aceptó la recomendación.

Desde un punto de vista jurídico, dicha recomendación se funda en la aplicación del criterio legal de representación equilibrada de ambos sexos en todas las instancias decisorias públicas, así como en todos los órganos con influencia en las decisiones públicas. Se trata de un criterio legal que debe aplicarse a todas las administraciones vascas, al amparo de lo dispuesto en la *Ley Vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, y que se recoge igualmente en instrumentos jurídicos de ámbito europeo como la *Recomendación Rec (2003)3 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros*.

Desde un punto de vista de contexto social, la presencia de mujeres en la Comisión Técnica asesora del Gobierno Vasco adquiriría especial relevancia, teniendo en cuenta el protagonismo de las mujeres en el cuidado y atención a las personas, tanto en el ámbito sanitario, como en el hogar y en otros espacios sociales de cuidado, como las residencias para personas mayores.

- Reconocimiento de ayudas asistenciales o de acceso a la vivienda protegida para mujeres víctimas de violencia machista

En 2020, el Ararteko dictó dos recomendaciones que afectaban a las áreas de inclusión social e igualdad de género, en defensa de la aplicación prioritaria de lo dispuesto en el Convenio de Estambul respecto a normas procedimentales internas.

Por un lado, el Ararteko emitió una [recomendación al Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco](#) para que tomara en consideración la situación de violencia machista que sufren las mujeres en la interpretación del requisito y obligación de hacer valer un derecho de contenido económico para ser titulares de la renta de garantía de ingresos, y previera las medidas de coordinación necesarias con los servicios sociales.

En materia de acceso a la vivienda, el Ararteko [recomendó al departamento del Gobierno Vasco encargada del Registro de Solicitantes de Vivienda Protegida](#) que en su actuación diera prioridad a las órdenes de protección, y que considerase el quebrantamiento denunciado por la víctima, sobre lo dispuesto en un convenio

regulador del divorcio de su agresor, a la hora de configurar y dar por cumplida la acreditación del requisito de necesidad de vivienda de la interesada, en aras de poder efectuar su inscripción en el registro de solicitantes.

- Recomendación General sobre abolición de barreras administrativas formales a familias homoparentales y a parejas o matrimonios del mismo sexo¹

En 2010, el Ararteko dictó la [Recomendación general del Ararteko 4/2010, de 23 de diciembre](#), sobre abolición de barreras administrativas formales a familias homoparentales y a parejas o matrimonios del mismo sexo. Esta recomendación se emitió a raíz de la subsistencia de diferentes trabas administrativas que afectan a las familias homoparentales, y en particular a las parejas y matrimonios compuestos por dos mujeres, así como en respuesta de las denuncias realizadas por diferentes grupos y asociaciones que trabajan en el ámbito de los derechos de las personas LGBTI.

La Recomendación general aborda dos cuestiones principales:

(i) **Abolición de barreras administrativas formales**, procedentes de distintos niveles administrativos, que afectaban especialmente a la cumplimentación de impresos y formularios basados en modelos que no se habían adaptado a la nueva realidad social y jurídica originada de la Ley estatal 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, que entró en vigor el 3 de julio de 2005, y la *Ley vasca 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho*. Así, la Recomendación insta a todas las administraciones públicas vascas a que depuren y adapten formalmente todos los impresos, formularios o cualquier otra documentación que afecte a parejas de hecho y matrimonios homosexuales, así como a familias homoparentales con hijos e hijas, incorporando una fórmula que dé plena cabida en condiciones de igualdad a la realidad personal de dichas parejas, matrimonios o familias. Asimismo se pide a las administraciones públicas vascas que exijan esta misma práctica a cualquier centro o entidad que gestione servicios o prestaciones de su competencia, o cuya actividad deban autorizar.

(ii) **Apoyar la mejora de la determinación legal de la filiación por reproducción asistida en el seno de matrimonios de dos mujeres** en lo que respecta a la determinación a favor de la esposa de la madre biológica de la filiación de

¹ Si bien fuera del alcance temporal de la aportación al Informe, compartimos la Recomendación general del Ararteko 4/2010, de 23 de diciembre, por su relevancia continuada y por la solicitud compartida en el grupo de comunicación de la Red de Mujeres de la FIO.

los hijos o hijas nacidos mediante técnicas de reproducción asistida en el seno de estos matrimonios. Aunque el origen de este problema residía en la literalidad del artículo 7 de la *Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción asistida*, el Ararteko consideró que desde la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco se podía llevar a cabo la difusión entre los centros sanitarios que llevan a cabo técnicas de reproducción asistida de una información legal sobre la vía a seguir para determinar la maternidad en el momento del nacimiento sin tener que recurrir a un proceso de adopción.

B. Estudio de investigación sobre la trata de personas con fines de explotación sexual

En 2020, el Ararteko publicó un [informe de investigación](#) sobre la trata de personas con fines de explotación sexual en la Comunidad Autónoma del País Vasco. El estudio recoge la situación de la trata con fines de explotación sexual en la comunidad autónoma, las políticas públicas y programas institucionales, sociales y asociativos existentes para la prevención, la detección y la protección de estas víctimas. Contiene 24 conclusiones que alcanzan a las características del fenómeno, la problemática de la falta de datos e información, la persecución de delito, así como las diferentes respuestas institucionales que se ofrecen a las necesidades que presentan las víctimas.

También se realizan 26 propuestas para mejorar la situación de las víctimas de trata con fines de explotación sexual; entre ellas destacan las referidas a la protección legal, la investigación policial y el procedimiento penal, y el perfeccionamiento de la coordinación entre los agentes públicos y privados.

C. Otras actuaciones destacables

- [Primer círculo restaurativo: experiencia innovadora de justicia restaurativa en el Ararteko en el ámbito de la atención a las mujeres víctimas de violencia machista](#)

El 30 de enero de 2020, en el marco de la tramitación por el Ararteko de una serie de quejas relativas al funcionamiento de un recurso residencial para apoyar a mujeres que habían sufrido violencia machista, el Ararteko celebró un [círculo restaurativo](#) con la participación de la persona perjudicada y sus acompañantes, representantes de la administración pública responsable del servicio afectado, la responsable del área de Igualdad del Ararteko y el facilitador del círculo (responsable del área de Justicia del Ararteko).

Este círculo restaurativo es la primera experiencia de este tipo en el Ararteko y resulta pionera en una institución Ombuds a nivel internacional, según hemos podido constatar tras consultar a personas expertas en la materia, sin perjuicio de otras experiencias de diferente naturaleza, encaminadas más bien a la mediación administrativa.

- Publicación “Reflexiones sobre derechos humanos: la Unión Europea y el Convenio de Estambul

En mayo de 2022, el Ararteko dio comienzo a las publicaciones “Reflexiones sobre Derechos Humanos” con el objetivo de contribuir al aumento de la sensibilización y conciencia social sobre los derechos humanos. La primera entrega, titulada [“Las dificultades en la lucha contra la violencia de género en Europa: La Unión Europea y el Convenio de Estambul”](#), se centró en la importancia de luchar contra la violencia machista desde el nivel europeo, mediante un breve análisis de algunos de los desarrollos legales más recientes en este ámbito y de las dificultades con las que se encuentra la aplicación del mencionado Convenio.

- Comparecencias del Ararteko en el Parlamento Vasco y las Juntas Generales Gipuzkoa en defensa de los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista y sus hijas e hijos

El 29 de mayo de 2019, el Ararteko [compareció ante la Comisión de Trabajo y Justicia del Parlamento Vasco](#) para realizar aportaciones en relación con la proposición de ley de modificación de la Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores. En dicha comparecencia el Ararteko incidió en que, sin perjuicio del valor de la custodia compartida como modelo de custodia corresponsable de ambos progenitores, resulta del todo necesario preservar a los niños y niñas menores en supuestos de violencia machista, como víctimas directas de ella. En atención a este argumento, el Ararteko expresó su valoración positiva respecto al refuerzo de las medidas dirigidas a impedir que, en contextos de violencia de género o de violencia machista contra las mujeres, pueda compartirse la custodia de los hijos e hijas con el progenitor incurso en un procedimiento judicial por esa causa. El Ararteko apoyó igualmente la necesidad de incorporar en el texto legal el nuevo concepto de violencia machista contra las mujeres derivado de las obligaciones internacionales contraídas mediante el *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* (Convenio de Estambul), que comprende otras modalidades delictivas que van más allá del tipo penal español de la violencia de género consagrado en la Ley Orgánica 1/2004.

El 9 de octubre de 2019, el Ararteko [compareció ante la Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Juventud del Parlamento Vasco](#) para realizar aportaciones en relación con la proposición de *ley de modificación de la ley para la garantía de ingresos y para la inclusión*. En dicha comparecencia el Ararteko quiso llamar la atención sobre las carencias detectadas en la protección de las víctimas de violencia machista a la luz del texto propuesto por el Gobierno, destacando la falta de consonancia del mismo con el marco jurídico internacional relativo a la protección de las mujeres víctimas de violencia machista y la necesidad de unificar los criterios de acreditación de estas víctimas para habilitar su acceso a las distintas prestaciones que el sistema social vasco les puede ofrecer, así como la necesidad de articular acciones positivas para la mejor protección y atención de las mujeres víctimas de violencia machista y sus hijos e hijas.

3.- Redes de colaboración en las que sean partícipes.

Desde el año 2011, la institución del Ararteko participa, en la Comisión de Seguimiento del [II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual](#), con presencia tanto en la comisión del acuerdo, como en el grupo técnico interinstitucional (GTI) con objeto de poner de manifiesto posibles deficiencias o problemas que se suscitan en el conjunto de las actuaciones públicas destinadas a las mujeres víctimas de violencia de género, y a hacer propuestas de mejora al respecto.

El II Acuerdo Interinstitucional de 2009, que vino a adecuar los contenidos del I Acuerdo Interinstitucional del 2001 a las nuevas circunstancias, recoge los compromisos adquiridos por las diferentes instituciones firmantes y los protocolos de actuación para los diferentes ámbitos de intervención: sanitario, policial, judicial, social, educativo y de los Consejo vasco de Abogacía y Consejo Médico vasco.

Anualmente, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional, aprueba informes de seguimiento, un en los que se recogen, por un lado, las acciones que cada institución lleva a cabo durante el ejercicio correspondiente en aplicación del Acuerdo y, por otro, la valoración que dichas instituciones hacen con relación al grado de cumplimiento del Protocolo de Actuación previsto en el Acuerdo. En general, los [trabajos llevados](#) a cabo por estos grupos pueden consultarse en la página web de [Emakunde](#).

El Ararteko participa activamente en esta comisión interinstitucional y en el grupo de trabajo permanente creado para dar soporte técnico a las decisiones de esta comisión.

Actualmente está en curso en Euskadi la firma de un III Acuerdo Interinstitucional para ahondar en la labor de coordinación y mejora de la acción institucional emprendida desde 2001, desde los nuevos estándares de protección sentados a partir de las últimas reformas legales en la materia, en especial por el Convenio de Estambul. La firma de dicho III Acuerdo está prevista para finales de 2022. El Ararteko -con objeto de contribuir a la mejora en la defensa y atención a las mujeres, y niñas y niños víctimas de la violencia machista en Euskadi, con las herramientas propias de su mandato legal- asumirá la plena participación en este nuevo acuerdo, como institución firmante del mismo.

DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ

1. Datos de las quejas tramitadas en el área de igualdad en los últimos tres años.

El enfoque o perspectiva de género constituye una de las materias que impregnan transversalmente los diversos ámbitos competenciales en que incide esta Defensoría del Pueblo Andaluz, ello explica que tomemos en consideración tal igualdad de género, con ocasión de examinar las cuestiones principales sometida a nuestro conocimiento, según las Áreas materiales existentes a efectos de decretación y reparto de quejas para su tramitación.

Con independencia de ello, existe un Área específica en la que se tratan todas las quejas relacionadas con las políticas de igualdad y más expresamente todo lo relativo a violencia de género; la misma también se encarga de coordinar el capítulo específico correspondiente que se incluye en el Informe o Memoria Anual de la Defensoría al Parlamento de Andalucía, cuyos contenidos pueden consultarse en nuestra página web¹.

A lo largo de 2019, 2020 y 2021, y antes de abordar los datos estadísticos, se exponen a continuación de manera muy resumida los principales asuntos tratados en las quejas de manera transversal por las distintas Áreas materiales de la Defensoría.

- **Área de empleo público, trabajo y seguridad social:** han destacado las dirigidas a corregir y prevenir situaciones de desigualdad en estos ámbitos ante la persistencia de situaciones de discriminación al no quedar garantizado el principio constitucional de igualdad y no aplicarse las medidas de acción positiva que aseguren la efectiva igualdad de oportunidades de todas las personas en el ejercicio de sus derechos en estas materias.

En concreto, durante el año 2019 fueron significativas las quejas que tramitaron en materia de Empleo Público que afectaban al principio constitucional de igualdad de trato entre hombres y mujeres para el acceso al empleo público y al desarrollo de las condiciones de trabajo que presentaban como denominador común la discriminación que consideraban que estaban padeciendo las mujeres promotoras de las mismas a consecuencia de su situación de maternidad.

Otra temática ha sido a aplicación del marco legal que establece el derecho del personal del sector público andaluz al disfrute del permiso de paternidad; las quejas de

mujeres trabajadoras denunciando la falta de adopción de medidas de protección para prevenir el riesgo de contagio por la Covid por parte de sus empresas; las numerosas denuncias relativas a las ofertas extraordinarias de empleo, promovidas por la Administración de la Junta de Andalucía, y que se vieron realizando en el marco de las medidas de emergencia de salud pública ocasionada por la COVID-19 por presuntamente discriminatorias por cuestión de sexo, etcétera.

Suelen ser reiteradas las quejas relacionadas con los derechos laborales y situaciones discriminatorias por ser del sexo femenino en su condición biológica de mujer ya que son las únicas capacitadas para ser madres. Así, la denegación de complementos salariales por baja de maternidad, la no contabilización de la baja maternal como servicios prestados en la administración, el no respeto a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, o la posible discriminación de las funcionarias interinas con respecto a las de carrera en cuanto a derechos laborales por ser víctima de violencia de género, han sido asuntos que se nos plantearon durante 2021.

- Por otra parte, las cuestiones **de género también están presentes en lo que atañe a la salud de las personas**, así en relación directa con la prestación de la atención sanitaria, la vinculación entre salud e igualdad nos suele llevar a centrarnos en los procesos que son típicamente femeninos o que están vinculados a la sexualidad orgánica, que precisamente por ello se dispensan en el nivel de la atención especializada.

La reproducción humana asistida y las técnicas que comporta han suscitado alguna comparecencia en 2019, que de algún modo reproducen las problemáticas analizadas en Informes precedentes y cuyas quejas usualmente giran en torno a la insuficiencia de información sobre el proceso y sus tiempos, la demora en acceder a su práctica, los criterios de exclusión y la pérdida de oportunidad, en que a la postre se traducen los retrasos, a causa de los menores niveles de reserva ovárica o por alcanzar la edad límite.

Por otra parte, persisten demandas alusivas a las intervenciones de reconstrucción mamaria, largamente analizadas en años sucesivos, así como las relativas a las operaciones para reducción de mamas, que no gozan de plazo de garantía, a diferencia de las de reconstrucción mamaria postmastectomía, y que acumulan demoras muy importantes.

- En las quejas relacionadas de **servicios sociales** debemos aludir a la **Renta Mínima de Inserción Social** en Andalucía, en vigor desde el 1 de enero de 2018, para recordar que el Decreto-Ley 3/2017, de 19 de diciembre, que la regula reconoció específicamente como situación de urgencia social aquella en la que se encuentran las víctimas de violencia de género y desde el punto de vista de la tramitación del procedimiento, también la situación de víctima de violencia de género ha merecido un abordaje especial. En esta materia las demoras en la resolución de las solicitudes de la Renta Mínima de Inserción Social (RMISA) o en la atención por parte de los servicios sociales han sido objeto de las quejas presentadas por mujeres en una grave situación de carencia de recursos económicos y con otros factores de vulnerabilidad añadidos, como ser titulares de familias monoparentales o víctimas de violencia de género.

Una peculiaridad a citar en 2020, que guarde una relación, al menos tangencial, con el principio de igualdad, ha venido de la mano de las reformas extraordinarias que hubieron de adoptarse por el gobierno andaluz en materia de ayudas de protección social de emergencia, a causa de la crisis social abierta por la pandemia. Las **demoras muy acusadas en la resolución de expedientes de renta mínima de inserción social en Andalucía**, han tenido que intentar remediarse recurriendo a normativa extraordinaria, generada ad hoc para procurar un sostén de apoyo a las familias con menores que son más abundantemente monomarentales.

- En el ámbito de los **servicios de interés general**, referido concretamente al servicio de suministro de agua, debemos reseñar durante 2019 la presentación de quejas relacionadas con los problemas para su contratación por mujeres a consecuencia de los complejos problemas habidos a consecuencia de su separación o divorcio tras adjudicárseles la vivienda familiar y estar los contratos de suministro a nombre de sus ex-maridos.

En este ámbito y para el espacio temporal sobre el que se nos pide concretar este informe (2019 a 2021) es de destacar, al igual que en otras Áreas materiales de la Institución, la incidencia que ha tenido la pandemia generada por la COVID-19, fundamentalmente relacionada con la prestación del servicio público domiciliario de agua potable, cuyo disfrute y prestación es imprescindible para garantizar la aplicación de las medidas sanitarias de higiene que debieron reforzarse para contener la propagación del coronavirus.

Pues bien, en algunas de estas quejas la transversalidad del principio de igualdad se hace plenamente patente, concretamente en aquéllas presentadas por mujeres, titulares

de familias monomarentales con personas menores a cargo, en situación de vulnerabilidad económica y social, algunas son víctimas de violencia de género, solicitando ayuda ante la interrupción, corte o amenaza de corte de este suministro básico por falta de pago de las facturas, al no haber podido afrontarlas a consecuencia de la escasez de sus recursos económicos.

- En el **Área de educación, personas menores y cultura** muchas de las quejas están **relacionadas con el fenómeno de la violencia de género**: denuncias por ausencia de medidas cautelares en procesos de separación de mujer víctima de violencia de género; escasa protección para los hijos e hijas de la víctima; disconformidad con la valoración de riesgo de las mujeres víctimas y de sus hijos menores de edad; o demoras en los procedimientos de divorcio en los casos de violencia de género, etc.

Por otro lado, se han recibido diversas quejas, **algunas de ellas promovidas por entidades sindicales**, denunciando una campaña realizada en las proximidades de algunos centros docentes que pretenden -a juicio de las personas reclamantes- un “adoctrinamiento de género”. También destacamos otra queja relativa a **campañas publicitarias cuyo contenido podría atentar contra la dignidad de la mujer**.

Hemos notado en los últimos años un notable aumento cuantitativo de expedientes de queja en esta materia cuya temática, con carácter transversal, se encuentra relacionada -en mayor o menor medida- con cuestiones que inciden en el principio de igualdad de género, así por ejemplo somos testigos de los importantes retos a los que se ha de enfrentar en su vida ordinaria la adolescencia transgénero en su lucha por reivindicar su identidad. En otro orden de cosas, también hemos intervenido para supervisar algunas actividades deportivas que pudieran ser discriminatorias para las niñas.

- En materia de **violencia de género** como venía siendo habitual se ha incoado queja de oficio ante las noticias de fallecimientos de mujeres a manos de sus parejas o exparejas sentimentales, que fueron víctimas de este crimen machista en Andalucía durante 2019 y 2020, cuya gran mayoría no había interpuesto denuncia previa, a fin de conocer si las víctimas habían acudido a solicitar ayuda a los recursos existentes y si se les había prestado la protección integral a la que tenían derecho que incluiría medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas, conforme al artículo 16 de nuestro Estatuto de Autonomía.

Entre otras cuestiones planteadas relacionadas con la violencia de género, podemos destacar la presentación de varias quejas por organizaciones, entidades y asociaciones

de mujeres discrepando de la campaña de publicidad institucional de la Junta de Andalucía contra la violencia de género de 2019 y algunas quejas a instancia de parte sobre los recursos específicos para mujeres víctimas de violencia de género y en relación a las ayudas económicas existentes para estas.

También hemos recibido algunas quejas de mujeres expresándonos un grito de ayuda ante la dureza de estar conviviendo con su maltratador en los días del confinamiento absoluto tras la Declaración del Estado de Alarma y que al no vivir en territorio andaluz remitimos al Defensor del Pueblo de las Cortes Generales.

Por lo demás son reseñables una queja interpuesta por un grupo numeroso de asociaciones de mujeres al no habersele concedido las subvenciones de las que venían siendo habitualmente beneficiarias de las convocadas por el Instituto Andaluz de la Mujer y otras dos en la que se planteaba una problemática relacionada con la acreditación de la condición de víctima de violencia de género para poder acceder a la ayuda económica de la Renta Activa de Inserción que concede el Servicio Público de Empleo Estatal.

- Especialmente dramáticas son las quejas en materia de **vivienda** presentadas por mujeres víctimas de violencia de género; ello debido a que a su condición de víctima se unen otros muchos factores de vulnerabilidad que agravan su situación, colocándolas al borde de la exclusión cuando no en verdadera situación de exclusión social. Nos referimos a las mujeres víctimas de esta lacra social que además son titulares de familias monomarentales con personas menores a cargo; ellas mismas o alguno de sus hijos e hijas, con discapacidades reconocidas; con carencia casi absoluta de ingresos, sin empleo o con empleos precarios o en economía informal; en situaciones también de extrema exclusión residencial, como es el ocupar viviendas ya sean públicas o privadas de entidades financieras sin título legal para ello; o que van a ser desahuciadas por falta de pago de la renta de la vivienda que tienen alquilada en fechas muy próximas; siendo subsidiarias de prestaciones y ayudas sociales, etc.

MATERIAS	2019				2020				2021			
	O	A	NA	T	O	A	NA	T	O	A	NA	T
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	0	4	5	9	0	2	3	5	0	1	2	3

MATERIAS	2019				2020				2021			
	O	A	NA	T	O	A	NA	T	O	A	NA	T
ADMINISTRACIONES TRIBUTARIAS	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
CULTURA Y DEPORTES	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
CONSUMO	0	4	3	7	0	6	2	8	0	7	5	12
DEPENDENCIA	0	2	1	3	0	4	0	4	0	1	1	2
EDUCACIÓN	0	1	2	3	0	2	1	3	0	0	1	1
EXTRANJERÍA	1	1	3	5	0	0	5	5	0	0	1	1
IGUALDAD DE GÉNERO	6	9	18	33	5	13	15	33	1	9	10	20
INFANCIA Y ADOLESCENCIA	1	3	7	11	0	4	17	21	0	9	19	28
ORDENACIÓN ECONÓMICA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0	2	1	3	0	1	0	1	0	0	0	0
OBRAS PÚBLICAS Y EXPROPIACIONES	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1
SEGURIDAD	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0

MATERIAS	2019				2020				2021			
	O	A	NA	T	O	A	NA	T	O	A	NA	T
CIUDADANA Y POLÍTICA INTERIOR												
PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO	1	4	4	9	1	6	1	8	0	3	4	7
PRISIONES	0	1	0	1	0	0	2	2	0	0	0	0
SALUD	0	23	7	30	0	25	17	42	0	18	23	41
SEGURIDAD SOCIAL	0	0	5	5	0	0	6	6	0	0	6	6
SERVICIOS SOCIALES	0	78	35	113	0	60	28	88	0	21	11	32
TRABAJO	0	2	2	4	0	2	4	6	0	2	2	4
MOVILIDAD	0	2	0	2	0	1	0	1	0	1	1	2
URBANISMO	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2
VIVIENDA	0	39	14	53	0	44	27	71	0	56	70	126
Pendiente de determinar	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	1	1
TOTAL	9	178	113	300	7	170	131	308	2	130	158	290

O: Quejas de Oficio; A: Quejas Admitidas; NA: Quejas No Admitidas; T: Totales.

2. Ejemplo de buenas prácticas.

- Debemos señalar que en las Memorias Anuales de la Defensoría del Pueblo Andaluz de 2020 y 2021, se hacía referencia obligada a las consecuencias que para la igualdad

de género ha tenido la declaración como pandemia el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud el brote de la COVID-19 que tuvimos ocasión de analizar en el Informe Extraordinario presentado por esta Defensoría al Parlamento de Andalucía en noviembre de 2020 ([“Derechos de la ciudadanía durante la COVID-19. Primera ola de la pandemia”](#)), en el que también incluíamos un capítulo dedicado a los retos y oportunidades para Andalucía tras la COVID-19 desde la visión del Defensor del Pueblo Andaluz, uno de los cuales se denominaba “avanzar hacia la igualdad real”.

Y es que la crisis sanitaria, económica y social generada por la pandemia del COVID-19 no ha afectado a todas las personas por igual, poniendo al descubierto así mismo las desigualdades preexistentes que se han agravado, entre las que las desigualdades de género se han agudizado y también se han hecho patentes.

No obstante el impacto negativo en materia de género de este tipo de crisis requería que los análisis que se efectuasen lo fueran con perspectiva de género, siendo fundamental que las medidas de desconfiamento, transición a la nueva normalidad y prevención de futuras crisis la tuvieran en cuenta.

Por todo ello, decíamos que la llegada de la COVID-19 había de dar la oportunidad de adoptar medidas urgentes para evitar que las desigualdades se profundicen y pongan en riesgo los avances ya alcanzados en materia de igualdad. Para ello, indicábamos los siguientes retos para Andalucía tras la COVID-19:

Todo lo que se haga durante la crisis de la COVID-19 y después, debe tener por objetivo construir economías y sociedades más equitativas, inclusivas y sostenibles: hay que incluir políticas económicas y sociales que tengan en cuenta el género y den a la vida económica de las mujeres un lugar central en los planes de respuesta a la pandemia y recuperación posterior.

Las políticas públicas que deben adoptarse, deben tener en cuenta diversas prioridades con un enfoque transversal que además de respuesta inmediata incluyan medidas de prevención para futuras crisis o nuevos brotes u oleadas de contagio:

1. Garantizar la igualdad de representación de las mujeres en toda la planificación de la respuesta a la COVID-19 y la toma de decisiones al respecto debiendo quedar asegurado igualmente el conocimiento y experiencia en género de los grupos técnicos asesores y de toma de decisiones.

2. Impulsar un cambio y transformación en pro de la igualdad abordando la economía del cuidado, remunerada y no remunerada de tal forma que sea parte de la estrategia social y económica del estado.
3. Centrarse en las mujeres y las niñas en todos los esfuerzos por hacer frente a las repercusiones socioeconómicas de la COVID-19 incluyendo para ello indicadores económicos que permitan evaluar mejor todos los efectos de la crisis y las tendencias en recuperación.
4. Llamamiento para actuar frente al repunte de la violencia de género y otras formas de violencia sobre la mujer durante la pandemia y en situaciones de aislamiento, debiéndose seguir considerando todos los servicios relacionados con ello como esenciales y establecer protocolos especiales de detección, denuncia y protección de estas víctimas.

-Estudio singular sobre el funcionamiento de los Comités de investigación interna para situaciones de acosos en la administración de la Junta de Andalucía (Octubre 2020)²:

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso que constituye un riesgo psicosocial que afecta al derecho fundamental que tiene reconocido toda persona al respeto de su dignidad e integridad física y moral en el ámbito laboral. La creciente importancia que tiene este riesgo en el mundo del trabajo y, en concreto, en el ámbito público, ha dado lugar a que por parte de esta Institución se elaborase este Estudio Singular sobre el funcionamiento de los Comités de Investigación interna para situaciones de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Con este Estudio nos sumamos a las iniciativas que se toman desde el ámbito público para asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que estos derechos sean respetados y protegidos, promoviendo y requiriendo de la Administración pública las medidas preventivas y de intervención para la protección eficaz frente a estos riesgos de dicho colectivo en su lugar de trabajo.

- Otro hito importante ha sido la aprobación de la **Estrategia del Defensor del Pueblo Andaluz 2021-2024** en la que asumimos el compromiso de asegurar un enfoque transversal en todas nuestras actuaciones y de integrar la perspectiva de género e igualdad de trato en todas nuestras intervenciones; Eje 3, Línea Estratégica 3.2, Programa Operativo 3.2.3 “incorporar la perspectiva de género e igualdad de trato a las intervenciones”³.

3. Actuaciones destacables realizadas en los últimos tres años.

- Jornada: Protección integral a la Infancia víctima de violencia sexual. Córdoba 10 de noviembre de 2021⁴.

La violencia sexual ejercida contra la infancia y adolescencia es una de las realidades más desconocidas dentro del complejo mundo del maltrato. Se trata, además, de un tipo de violencia especialmente reprobable, tanto por sus terribles consecuencias para la integridad emocional y el desarrollo futuro del propio niño o niña, como por las dificultades que existen para desvelarla y combatirla. Nos enfrentamos a un fenómeno que, tanto por su crudeza como por su amplitud, tiene que ser tratado con contundencia y urgencia.

Uno de los factores más dramáticos de la violencia sexual es que ésta, por norma general, se produce en los entornos más cercanos de los menores. Unos entornos que pasan de significar un espacio de confianza y refugio de los niños a ser unos espacios de agresión y vulneración de derechos, destruyendo su mundo tal y como lo conocen.

En la lucha contra esta lacra social las administraciones públicas adquieren un especial protagonismo en todas sus fases, desde la sensibilización, pasando por la concienciación, la prevención, la detección, la protección y la reparación.

En este contexto, diversas Comunidades Autónomas están impulsando reformas en sus sistemas de atención y protección de la infancia víctima de violencia dada la necesidad de mejorar los estándares de protección y de garantía de los derechos de estos niños y niñas, así como la necesidad de mejorar los procesos de investigación y enjuiciamiento de estos casos.

La institución de la Defensoría de la Infancia y Adolescencia y Save the Children decidieron organizar conjuntamente una Jornada sobre la protección integral que se debe otorgar a niños y niñas víctimas de violencia sexual, con la que pretendían ayudar a sensibilizar a la sociedad frente a esta realidad con el propósito de unificar esfuerzos que permitan seguir avanzando en la erradicación de este tipo de maltrato.

Era nuestra intención, además, ser un espacio de intercambio de experiencias entre administraciones públicas en la que se puedan detectar procesos comunes que nos dirijan hacia la construcción de sistemas y procesos lo más garantistas posibles con los derechos de la infancia, especialmente tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica de protección integral a la infancia y adolescencia contra la violencia.

4. Redes de colaboración en las que sean partícipes.

- Colaboración con Ayuntamientos andaluces impartiendo ponencias en Seminarios y Jornadas sobre violencia de género.
- 2021 Convenio de colaboración Defensor del Pueblo Andaluz y Asociación de Transexuales de Andalucía “Sylvia Rivera”.
- Convenio de Colaboración con la Universidad Pablo de Olavide y el Defensor del Pueblo Andaluz como Centro de prácticas para el alumnado del Máster de Género e Igualdad que se imparte en dicha Universidad.
- Colaboración con la Red europea de Defensorías de la mujer de la Federación Iberoamericana de Ombudsman y participación en la Asamblea General 2021 de la FIO, en la que apoyamos la declaración institucional de la Asamblea General de la Mujer de la FIO, sobre “La Pandemia y los Derechos Humanos de las mujeres”.

[1\[https://www.defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe_anual_2019/desgloses/8-igualdad-de-genero.php\]\(https://www.defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe_anual_2019/desgloses/8-igualdad-de-genero.php\)](https://www.defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe_anual_2019/desgloses/8-igualdad-de-genero.php)

[2<https://www.defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe-anual-2020/desgloses/8-igualdad-de-genero.php>](https://www.defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe-anual-2020/desgloses/8-igualdad-de-genero.php)

[3<https://www.defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe-anual-2021/desgloses/8-igualdad-de-genero.php>](https://www.defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe-anual-2021/desgloses/8-igualdad-de-genero.php)

[4\[https://defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe_dpa_acoso_2020_final.pdf\]\(https://defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe_dpa_acoso_2020_final.pdf\)](https://defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe_dpa_acoso_2020_final.pdf)

[5<https://www.defensordelpuebloandaluz.es/estrategia-del-defensor-del-pueblo-andaluz-2021-2024>](https://www.defensordelpuebloandaluz.es/estrategia-del-defensor-del-pueblo-andaluz-2021-2024)

[6<https://defensordelmenordeandalucia.es/jornada-proteccion-integral-a-la-infancia-victima-de-violencia-sexual>](https://defensordelmenordeandalucia.es/jornada-proteccion-integral-a-la-infancia-victima-de-violencia-sexual)

DIPUTACIÓN DEL COMÚN

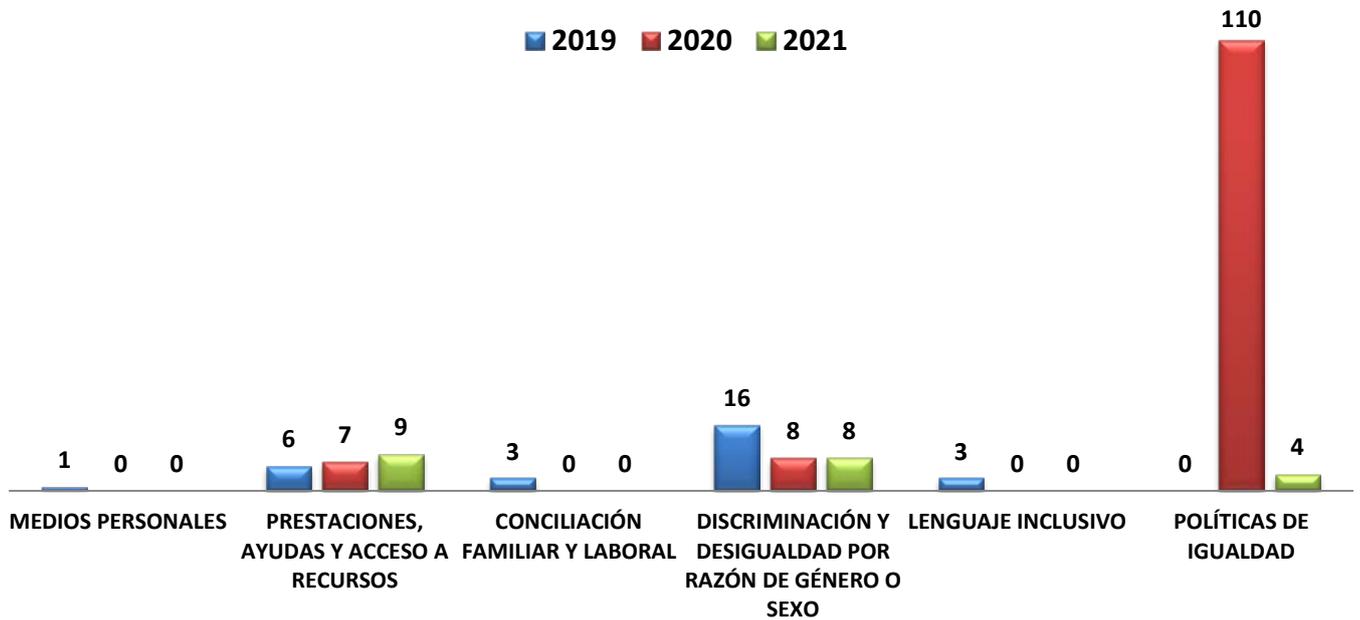
1.- Datos de las quejas tramitadas en el área de igualdad

VIOLENCIA DE GÉNERO			
	2019	2020	2021
MEDIOS PERSONALES Y MATERIALES	9	11	7
JUSTICIA	8	0	12
PRESTACIONES, AYUDAS, SUBVENCIONES Y ACCESO A RECURSOS	11	6	5
SITUACIONES DE DESAMPARO Y DESAHUCIOS	17	7	0
PROBLEMAS HABITACIONALES Y DE NECESIDAD DE VIVIENDA	0	0	11
PREVENCIÓN	0	0	99



IGUALDAD

	2019	2020	2021
MEDIOS PERSONALES	1	0	0
PRESTACIONES, AYUDAS Y ACCESO A RECURSOS	6	7	9
CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL	3	0	0
DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO O SEXO	16	8	8
LENGUAJE INCLUSIVO	3	0	0
POLÍTICAS DE IGUALDAD	0	110	4



	2019	2020	2021	TOTAL
QUEJAS RECIBIDAS	67	42	62	171
ACTUACIONES DE OFICIO	16	107	93	216
QUEJAS TOTALES REGISTRADAS	83	149	155	387
QUEJAS RESUELTAS	80	124	40	244



Esta área es transversal, lo que ha conllevado la canalización de asuntos de diversa índole a través de la misma, tomando como nexo la acreditación de la condición de víctima de violencia de género o la existencia de una situación de desigualdad.

2.- Buenas prácticas: “Informe Extraordinario sobre el grado de cumplimiento del principio de representación equilibrada en la Administración Pública de Canarias”

[INFORMEXTRA.pdf \(diputadodelcomun.org\)](#)

Elaborado por la Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género de la Diputación del Común, a través de una investigación de oficio en la que se analizó la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas, y en los órganos directivos y colegiados de las diferentes administraciones públicas de la Comunidad Autónoma.

Dada la participación de todos los ayuntamientos, cabildos y distintas consejerías del Gobierno de Canarias en este estudio, los resultados son considerados estadísticamente representativos y, por tanto, permiten disponer de un diagnóstico descriptivo fiable del panorama autonómico.

De esta forma, en la composición de los órganos colegiados de la Administración no hay una participación equitativa en un 34,48% de ellos, ya que de los 380 organismos existentes (199 del Gobierno de Canarias, 83 de los cabildos y 98 de los ayuntamientos), incumplen 131; y el 76,34% de las entidades públicas que incumplen, lo hacen en base a una mayor representación de hombres en sus órganos de dirección.

El exceso en el número de hombres en los organismos correspondientes a las consejerías del Gobierno de Canarias se da en 48 de los 70 (68,57%), en 32 de los 39 correspondientes a los cabildos (82,05%) y en 20 de los 22 pertenecientes a los ayuntamientos (90,90%). No obstante, existe una mayor representación de mujeres en las direcciones pertenecientes a los ámbitos de Salud, Cultura y Servicios Sociales (90,32%).

Según este Informe, ninguna de las consejerías del Gobierno de Canarias cumple de forma total el principio de representación equilibrada recogido en el artículo 12 de la ley canaria de igualdad en lo que respecta a la composición de sus órganos colegiados. Sin embargo, la Consejería de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos es la que tiene una representación más equilibrada (90%), con una sola entidad que incumple y que, según afirma la Diputación del Común, corrigió su composición tras aceptar la recomendación de la Institución, por lo que en la actualidad llega al 100%.

Por su parte, la Consejería de Sanidad es la que presenta más incumplimientos por exceso en el número de mujeres, ya que de los 17 órganos que no tienen representación equilibrada, 15 son por este motivo, es decir, un 88,23%.

En cuanto a los cabildos insulares, estos son los que peores resultados arrojan, ya que de los 83 entes públicos solo cumplen 44 de ellos, lo que significa un 53,01%. A pesar de ello, el Cabildo de La Palma es la única corporación insular que cumple al 100% el criterio de participación equilibrada, y se observa en sus 8 organismos públicos.

En cambio, los ayuntamientos del Archipiélago son los que más respetan el principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres en sus entidades colegiadas, ya que de las 98 existentes, 76 cumplen, por lo que llegan al 77,55%. Así, de los 88 ayuntamientos, 34 cuentan con empresas, fundaciones, organismos u otras entidades que forman parte del sector público dependiente de los mismos y, de estos, 12 incumplen.

3.- Actuaciones

- JORNADAS ORGANIZADAS PARA VISIBILIZAR SITUACIONES DE DESIGUALDAD

- ✓ Jornada Transnacional La Trata de Mujeres con Fines de Explotación Sexual - 4 de octubre de 2019, en el Parlamento de Canarias
- ✓ Jornada de coordinación en materia de Violencia de Género – 19 de noviembre de 2019
- ✓ Jornada sobre la Evaluación de la Política Pública - 23 de enero de 2020, en el Parlamento de Canarias
- ✓ Jornadas: “La Literatura es Femenina” - Del 6 al 21 de abril de 2021
- ✓ Jornadas: “Ilustradoras & Ilustradas”- Del 26 de abril al 18 de mayo de 2021
- ✓ Jornada: La Violencia Vicaria: una violencia contra la Mujer que no es nueva - 11 de noviembre de 2021, en el Parlamento de Canarias

Creación de un logo representativo de la Violencia Vicaria

Como parte de la campaña de difusión de las Jornada La Violencia Vicaria: una violencia contra la Mujer que no es nueva, la Adjuntía creó un lazo bicolor -naranja y violeta- como logo identificativo de este tipo de Violencia de Género. La Diputación del Común ha propuesto utilizar, a parte del color violeta representativo de la Violencia de Género, el color naranja que en muchas culturas africanas simboliza el final de un ciclo y el inicio de uno nuevo, así como un futuro brillante y optimista libre de violencia. Este color también se convirtió en el emblema de la campaña de las Naciones Unidas “ÚNETE” para visibilizar la violencia contra las mujeres alrededor del mundo y unir a la sociedad para acabar con esta lacra.



- PROGRAMAS DE RADIO ORGANIZADOS EN DÍAS REPRESENTATIVOS

- ✓ Día Internacional de la Mujer en Cope Canarias - 2019
- ✓ Especial por el Día de La Mujer en la Radio Pública de Canarias - 2020
- ✓ Especial por el Día Internacional de la Violencia de Género en la Cadena Ser - 2020
- ✓ Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia en Radio Club Tenerife – 2021

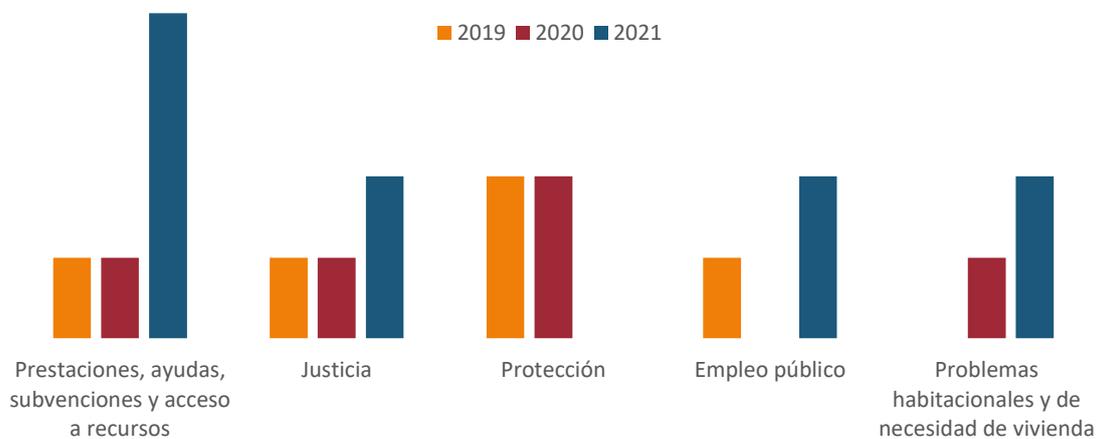
4.- Redes de colaboración

- ✓ Colaboración con El Cabildo de La Palma en la redacción del Plan de Igualdad
- ✓ Cátedra de Derechos Humanos y Estudios Críticos de Género creada por acuerdo entre el Instituto Canario de Igualdad (ICI), organismo adscrito a la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC).
- ✓ Colaboración con los Ayuntamientos de La Palma.
- ✓ Colectivos LGTBI y entidades que trabajan para la integración social de las personas trans* e intersexuales de Canarias.
- ✓ Convenio con el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial.
- ✓ Acuerdo Institucional de Cooperación entre la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad y la Diputación del Común.
- ✓ Actuaciones para la implementación del lenguaje inclusivo.
- ✓ Defensor del Pueblo
- ✓ Red Insular para la Igualdad de Género “Tenerife Violeta”
- ✓ Coordinación de la Región Europea de la Red de Mujeres en la Federación Iberoamericana de Ombudsman (FIO)

DEFENSOR DEL PUEBLO DE NAVARRA

1. Datos de las actuaciones tramitadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.

VIOLENCIA DE GÉNERO			
	2019	2020	2021
Prestaciones, ayudas, subvenciones y acceso a recursos	1	1	4
Justicia	1	1	2
Protección	2	2	
Empleo público	1		2
Problemas habitacionales y de necesidad de vivienda		1	2



IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES			
	2019	2020	2021
Prestaciones, ayudas, subvenciones y acceso a recursos	11	9	17
Conciliación familiar y laboral		4	4
Discriminación y desigualdad por razón de género o sexo	4	3	7
Lenguaje inclusivo	1	1	
Políticas de igualdad	3	235	4



	2019	2020	2021	TOTAL
Quejas, actuaciones de oficio y propuestas de mejora recibidas	24	257	42	323
Quejas, actuaciones de oficio y propuestas de mejora resueltas	18	15	22	55

2. Actuaciones destacables realizadas en los últimos tres años.

- Comparecencia del Defensor del Pueblo de Navarra en las jornadas organizadas por el Ayuntamiento de Cintruénigo "La violencia como vulneración de los derechos humanos de las mujeres" - 11 de enero de 2019.

3. Redes de colaboración en las que sean partícipes

- Colaboración con Departamentos del Gobierno de Navarra:
 - Departamento de Políticas Migratorias y Justicia - Oficina de asesoramiento de justicia gratuita. Mediación.
 - Departamento de Salud en el asunto de la denegación de fecundación in vitro a mujeres sin pareja.
 - Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital en el asunto de las tasas universitarias para familias monoparentales.
- Colaboración con el Ayuntamiento de Pamplona/Iruña - unidades de barrio.
- Asociación SOS Racismo.
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo Navarra - presencialidad en instituciones para colectivos desfavorecidos .
- Magale-Asociación de familias de acogida de Navarra.
- Paris 365.

DEFENSOR DEL PUEBLO DE PORTUGAL

1. Dados das queixas tratadas na área da igualdade nos últimos três anos:

a) Queixas registadas divididas por matérias

b) Total de queixas registadas

b.1.) Queixas recebidas

As questões de igualdade são tratadas transversalmente na Provedoria de Justiça, pelas várias unidades da «Área de Intervenção Geral», bem como pelas linhas de atendimento telefónico (Linhas da Criança, do Cidadão Idoso e do Cidadão com Deficiência). As queixas são registadas em função das matérias com que se relacionam (ex. habitação, emprego publico, etc.).

Neste momento, os dados na Provedoria de Justiça não estão desagregados de modo a permitir contabilizar as queixas recebidas na área da igualdade.

b.2.) Iniciativas oficiosas

Foi organizado um processo por iniciativa da Provedora de Justiça para apreciar: i) o percurso seguido pelas forças de segurança, na sequência da aquisição da notícia do crime de violência doméstica; ii) os critérios de articulação entre órgãos de polícia criminal e iii) os protocolos comuns de intervenção.

Isto considerando que a instrução de queixas nos últimos anos resultou a conclusão de que predomina ainda uma deficiente comunicação entre as autoridades policiais, judiciárias e as vítimas, designadamente quanto à informação sobre os respetivos direitos e à atribuição do estatuto de vítima.

O processo em questão foi arquivado após aprovação de legislação relacionada com o estatuto de vítima; o estatuto de vítima especialmente vulnerável e, ainda, de vítima de violência doméstica.

c) Reclamações resolvidas

v. resposta a pergunta a)

2 . Exemplo de boas práticas

Quando é recebida uma queixa sobre violência doméstica, enviamos prontamente uma comunicação aos interessados, com as adaptações necessárias, que consideramos ser um exemplo de «boa prática», pela informação que contém.

Nessa comunicação, em síntese, consta o seguinte:

- i) Enquadramento da violência doméstica como crime.
- ii) Possibilidade de ser apresentada queixa aos órgãos de polícia criminal ou ao Ministério Público.
- iii) Atos processuais que se seguem à denuncia, designadamente para aquisição de prova.
- iv) Importância de ser pedido/recebido pelo denunciante, depois disso, um documento comprovativo do estatuto de vítima, que compreende os direitos e deveres estabelecidos na lei, além da cópia do respetivo auto de notícia, ou da apresentação de denuncia.
- v) Relevância do estatuto de vítima para aceder aos meios de apoio que são disponibilizados pela rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica.
- vi) Número de telefone gratuito, através do qual a vítima poderá obter informações sobre os apoios psicológico, jurídico, económico e social existentes.
- vii) Informação sobre onde é possível consultar o «Guia de Recursos» sobre violência doméstica, bem como sobre os locais e serviços aos quais se pode dirigir e associações que prestam apoio à vítima.
- viii) Contacto do número nacional de emergência, para os casos de urgência.
- ix) Limitações da atividade do Provedor de Justiça inerentes ao facto de se tratar de um crime (apreciação dos procedimentos adotados pelas forças de segurança no momento da apresentação de denúncias de violência doméstica e dos casos de atrasos de decisões judiciais).

3 . Atuações destacáveis levadas a cabo nos últimos três anos.

Recomendação

No contexto da epidemia provocada pelo vírus SARS-CoV-2, a Provedora de Justiça recebeu queixas sobre a situação vivida por mulheres no momento do parto, bem como no subsequente período de puerpério, nas quais se manifestava o desacordo com medidas adotadas por unidades hospitalares. Estava em causa: (i) o direito ao acompanhamento durante o parto; (ii) o direito de permanecer junto do recém-nascido e (iii) o direito à amamentação.

A Provedora de Justiça recomendou à Ministra da Saúde que, em todas as unidades hospitalares do Serviço Nacional de Saúde onde se realizam partos, fossem repensadas as medidas extraordinárias adotadas, no contexto da pandemia, com adequação das soluções oferecidas, quanto à presença de acompanhante e à interação com a criança no puerpério, sendo aplicado o critério da máxima restritividade das limitações aos direitos reconhecidos às parturientes, aos recém-nascidos e aos respetivos pais. Isto, sempre de modo próximo com a evolução resultante dos factos conhecidos e do aprofundamento científico sobre esta matéria.

Foi ainda assinalada a imprescindibilidade do reforço do apoio em Psicologia e Psiquiatria às parturientes que sejam alvo de medidas mais restritivas.

Instrução de queixas

Direitos laborais – igualdade

Em queixa relativa às carreiras de enfermagem, foram suscitadas questões relacionadas com a proteção da parentalidade e a proibição de discriminação em razão do género. A intervenção foi solicitada por enfermeiras que pretendiam ver concretizada a sua transição para a categoria de enfermeiro especialista e, bem assim, que lhes fosse pago retroativamente o suplemento remuneratório devido.

As trabalhadoras celebraram os contratos de trabalho em data posterior à generalidade dos candidatos por se encontrarem no gozo de licenças parentais (ou de licença em situação de risco clínico durante a gravidez). Por esse facto – e também porque foram erradamente informadas pela entidade empregadora pública – ficaram privadas do suplemento remuneratório referido, uma vez que à data de início de funções estava já esgotada a quota que para efeitos do respetivo pagamento.

Pela mesma razão, ficaram ainda impedidas de transitar para a categoria de enfermeiro especialista, uma vez que a percepção do suplemento é um requisito necessário para aquela transição. Embora não se tenha comprovado a existência de uma prática discriminatória, concluiu-se que era devido o pagamento do suplemento remuneratório às trabalhadoras e a sua conseqüente transição para a categoria de enfermeiro especialista, pois não se podia ignorar que nas situações de licença em que se encontravam, as respetivas ausências são consideradas como prestação efetiva de trabalho, devendo, por isso, os membros do Governo competentes promover a correção das situações descritas.

Violência doméstica

Em queixa formulada por uma vítima de violência doméstica, na qual se contestava a omissão de atuação das forças de segurança, bem como do Instituto da Segurança Social, a nossa atuação passou por promover a correta articulação entre as várias entidades competentes e a eficiência dos meios disponíveis, no que respeita a:

- a) Resposta da equipa de apoio à vítima do Instituto de Segurança Social, designadamente quanto à definição de plano de atuação no caso concreto (concessão de apoio, efetivação da linha de emergência e articulação com o Instituto de Habitação);
- b) Articulação com os serviços sociais da autarquia da área de residência.

Em resultado, num primeiro momento, a vítima foi transferida para uma casa abrigo e mais tarde para uma habitação, atribuída pela entidade pública para a área da habitação. A vítima de violência doméstica encontra-se a receber uma prestação social.

Atuações / Participação em eventos

- O Provedor de Justiça, na audição ocorrida no âmbito do grupo de trabalho para a 68.^a sessão do Comité sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, chamou a atenção para as questões relacionadas com: o desemprego, a precariedade e a desigualdade de tratamento em função do sexo no mercado de trabalho e as dificuldades sentidas a nível do sistema de segurança social, dos direitos das crianças, violência contra as mulheres e violência doméstica, no plano do direito à saúde, à habitação condigna, e à situação das comunidades ciganas, entre outras.

- A Provedora de Justiça associou-se à campanha nacional #EUSOBREVIVI, por ocasião do Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres.
- Participação na inauguração da nova Sede da Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas.
- Participação em conferência que assinala o 10.º aniversário da assinatura da Convenção de Istambul, organizada pela Presidência Portuguesa da União Europeia.
- Audição do Provedor de Justiça na pré-sessão do Grupo de Trabalho para a 79.ª sessão relativa à Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW).

Nesse âmbito, a Provedora de Justiça teve ocasião de chamar a atenção do Comité para os seguintes aspetos centrais relativos à proteção dos direitos das mulheres, em particular no contexto da pandemia de COVID-19: a) o aumento da violência contra as mulheres e violência doméstica; b) a intensificação da desigualdade entre homens e mulheres no contexto familiar e laboral; c) o aumento do desemprego e precaridade das relações laborais das mulheres; e d) a exposição acrescida das mulheres a riscos de saúde no contexto pandémico.

- Reunião com a Comissária para os Direitos Humanos do Conselho da Europa, sobre o combate ao racismo, intolerância e discriminação das mulheres.
- Intervenção no debate «Violências de Género?», promovido pela Comissão para a Igualdade de Género e Violência Doméstica da Ordem dos Advogados.
- Colaboração com Centro de Direitos Humanos da Universidade de Coimbra, em aula sobre «Os Direitos das Mulheres no Direito Internacional, em especial a CEDAW».
- Participação em conferências sobre a violência de género, sobre mulheres refugiadas, sobre os Direitos das Mulheres no Direito Internacional e em debate sobre as mulheres em ambiente de trabalho empresarial.

4. Redes de colaboração nas quais são participantes.

A Provedoria de Justiça participa ativamente em várias redes e associações que atuam na área dos direitos humanos, designadamente os direitos das mulheres, entre os quais:

- Associação de Ombudsman do Mediterrâneo.

-
- Rede da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa.
 - Rede Europeia de Provedores de Justiça.
 - Rede Europeia de Instituições Nacionais de Direitos Humanos.
 - Rede de Mulheres da FIO.

Ainda há a referir a existência de um diálogo permanente e contínuo com diversas entidades internacionais, como peritos independentes, relatores especiais, grupos de trabalho, fornecendo informação sobre o grau de proteção dos direitos humanos em Portugal, por via de regra através da resposta a questionários, nomeadamente sobre os direitos das mulheres e raparigas.

SÍNDIC DE GREUGES DE CATALUÑA

1. Introducción:

El 18 de enero entró en vigor la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de las personas gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. La Ley otorga al *Síndic de Greuges*, en su disposición adicional tercera, la función de defensa de derechos y libertades en materia de no discriminación de las personas LGTBI que puedan haber sido vulnerados por la actuación de la Administración.

Un año más tarde se aprueba la Ley 17/2015, de 21 de junio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley otorga a la institución del *Síndic* la función de garante principal del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.

El *Síndic* de Greuges, como garante de los derechos de las personas ante las actuaciones de las administraciones públicas catalanas, ya tutelaba los derechos a la igualdad de las mujeres y los derechos del colectivo LGTBI. La Ley catalana de 2014 y 2015 supone una forma de visualizar la especificidad de los derechos a la igualdad y a la no discriminación entre mujeres y hombres, y de las personas LGTBI y, en este sentido, pone el foco sobre unas materias concretas respecto de las cuales se otorgan al *Síndic* algunas nuevas atribuciones. Así, la Ley catalana de igualdad de mujeres y hombres de 2015 reconoce al *Síndic*, en síntesis, el ámbito de actuación siguiente:

- Actividades de inspección sobre la actuación de personas públicas y privadas que puedan ser discriminatorias.

Actuaciones como árbitro y de recomendación.

Una plataforma de mejora y de determinación de buenas prácticas.

Actuaciones de asesoramiento y asistencia en casos de discriminación.

- Evaluaciones de las políticas y actuaciones públicas y privadas en materia de no discriminación entre hombres y mujeres.

Propuestas de *lege ferenda*.

Algunas de las facultades que la Ley de igualdad reconoce ahora de forma específica a la institución del *Síndic* son facultades de las que ya dispone actualmente en virtud de la Ley del *Síndic de Greuges* (art. 3 y 4). Es cierto, que algunas de estas facultades se ven

afectadas por la previsión de la Ley de igualdad sobre la posibilidad de recibir quejas relativas tanto a personas públicas como privadas.

No obstante, a pesar del reconocimiento de estas atribuciones, la Ley de igualdad no otorga al *Síndic* potestad sancionadora alguna, lo que encaja con la propia naturaleza y configuración de este tipo de instituciones, y tampoco especifica cuáles deben ser sus potestades respecto de los particulares investigados.

Para finalizar este apartado introductorio, mencionar que el 24 de enero de 2019 el *Síndic de Greuges* aprobó el primer Plan de Igualdad de género de la institución, entre cuyos objetivos destacan el de dar visibilidad y atención a las mujeres que sufren violencia de género, así como el de introducir la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en el conjunto de las actuaciones del *Síndic*.

2. Datos de la actividad funcional del Síndic de Greuges en materia de igualdad en los últimos cuatro años:

En este apartado se exponen los datos relativos a las actuaciones iniciadas en el período que va desde el 2019 hasta finales del mes de setiembre de 2022. Por un lado, se muestran los datos de la actividad del *Síndic de Greuges* en relación con la defensa de derechos y libertades en materia de no discriminación de las mujeres que puedan haber estado vulnerados por la actuación de instituciones, tanto públicas como privadas.

Por otro lado, los datos relativos a las actuaciones en materia de violencia machista de acuerdo la definición dada por la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. A los efectos de esta ley, se entiende por violencia machista: *la “violación de los derechos humanos a través de la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.”* Por lo tanto, incluye todo tipo de actuaciones en materia de violencia sobre las mujeres y no sólo aquellas que tienen lugar en las relaciones de pareja.

Actuaciones en materia de igualdad por año y tipo de intervención:

	Quejas	%	Actuaciones de oficio	%	Consultas	%	Total	%	Var (%)
2019	37	53,62	7	10,14	25	36,23	69	100	
2020	17	53,13	6	18,75	9	28,13	32	100	-53,62
2021	14	31,82	4	9,09	26	59,09	44	100	37,50
2022	10	52,63	2	10,53	7	36,84	19	100	-56,82
Total	78	47,56	19	11,59	67	40,85	164	100	

Materia de las actuaciones:

	N	%
Relacionados con violencia	90	54,9
Igualdad de género y discriminación	74	45,1
Total	164	100

Tipos de actuaciones relacionadas con la violencia machista:

	N	%
Emergencia residencial	19	21,11
Trato recibido en los medios de comunicación	17	18,89
Actuación de las fuerzas de seguridad	13	14,44
Trato recibido por las administraciones públicas	13	14,44
Necesidad de asesoramiento jurídico	11	12,22
Percepción de subvenciones y ayudas	8	8,89
Relación con la ex/pareja maltratadora	5	5,56
Gratuidad en la formación en defensa personal	2	2,22
Falta de apoyo de la víctima en el ámbito laboral	1	1,11
Trato recibido por la administración de justicia	1	1,11
Total	90	100

Igualdad de género y discriminación

	N	%
Discriminación laboral	21	28,38
Discriminación en el ocio	14	18,92
Actuación de las fuerzas de seguridad	7	9,46
Necesidad de asesoramiento jurídico	6	8,11
Trato recibido por las administraciones públicas	6	8,11
Trato recibido en los medios de comunicación	5	6,76
Percepción de subvenciones y ayudas	4	5,41
Discriminación en el ámbito de salud	3	4,05
Discriminación en el deporte	3	4,05
Discriminación tributaria	2	2,70
Emergencia residencial	1	1,35
Uso de lenguaje sexista	1	1,35
Uso sexista de la imagen de la mujer	1	1,35
Total	74	100

Estado de las actuaciones

	N	%
Consultas resueltas	67	40,85
Quejas y actuaciones de oficio abiertas	11	6,71
Quejas y actuaciones de oficio cerradas	86	52,44
Total	164	100

Resolución de quejas y actuaciones de oficio cerradas

	N	%
Irregularidad administrativa	18	20,93
Se resuelve el problema	10	11,63
Resolución aceptada	8	9,30
Resolución parcialmente aceptada	0	0,00
Resolución no aceptada	0	0,00
No irregularidad administrativa	63	73,26
Desistimiento	3	3,49
Queja no admitida a trámite	1	1,16
Traslado de la queja a otras instituciones	1	1,16
Total	86	100

3. Buenas prácticas:

El 14 de junio de 2022 el *Síndic* presentó un informe titulado “Retos y dificultades en el acceso de las mujeres a los cuerpos policiales de Catalunya y al cuerpo de Bomberos de la Generalitat”, que se entregó en el *Parlament de Catalunya*.

El informe parte del imperativo que establece la normativa internacional de derechos humanos de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer y adoptar políticas de seguridad que incorporen la igualdad de género de forma transversal en todas sus dimensiones.

Históricamente, los cuerpos de seguridad han sido creados y conformados mayoritariamente por hombres. Policías y bomberos son ejemplos de profesiones estereotipadas por razón de género, que han sido consideradas un trabajo de hombres, por lo que las aptitudes y cualidades de ser un “buen policía” o un “buen bombero” van asociadas a la idea de masculinidad dominante. Ante estos estereotipos que perjudican a las mujeres y otros colectivos que no encajan en este patrón, es necesario que las instituciones erradiquen las prácticas institucionales discriminatorias y las actuaciones ciegas en el género que perpetúan estas discriminaciones. Si bien es cierto que fomentar que haya mayor presencia de mujeres en los cuerpos policiales es un objetivo que está presente en las políticas de igualdad de oportunidades de la mayoría de los estados democráticos, la institución del *Síndic* considera que es necesario un cambio en

la cultura organizacional de los distintos cuerpos, de forma que si no se adoptan medidas de acción positiva para favorecer la incorporación del talento de las mujeres y si no se eliminan algunas barreras que en ocasiones son invisibles, las mujeres seguirán siendo excluidas directa o indirectamente de estos cuerpos.

Los colectivos examinados en este informe (Policía de la Generalitat de Cataluña – Mossos d'Esquadra, policías locales y cuerpo de Bomberos de la Generalitat de Cataluña) pertenecen a profesiones fuertemente estereotipadas por razón de género y son, todavía hoy en día, de claro dominio masculino. La manifestación más evidente de estas dificultades es la baja presencia de mujeres en los cuerpos analizados, junto a su fuerte infrarrepresentación entre los cargos de mando, así como una marcada división sexual del trabajo en el seno de estas organizaciones. Los datos recogidos en el informe muestran cómo el acceso de las mujeres a estos cuerpos en los últimos diez años (2010-2020) se ha estancado, dado que sólo ha aumentado un 0,71%, y cómo la presencia de mujeres disminuye de forma significativa en los escalafones superiores: sólo hay un 10% de mujeres comisarias y un 6% de subinspectoras.

Esto indica que institucionalmente estos cuerpos todavía invisibilizan las aportaciones de las mujeres y penalizan su desarrollo profesional.

Los avances en materia de igualdad de género experimentados en estos cuerpos a lo largo del tiempo han ido siempre acompañados de la aprobación de las normativas de igualdad y no discriminación que, en el caso de Cataluña y España, tienen un claro fundamento en las normas europeas. A pesar de que estas normas han dado paso a una igualdad formal, todavía se observan marcadas diferencias y brechas por razón de género que arrastran a las mujeres al incorporarse al mercado de trabajo y, más concretamente, a los cuerpos policiales, diferencias que están presentes en la permanencia y en el desarrollo de su carrera profesional.

En paralelo, el *Síndic* ha querido destacar que las políticas de igualdad de género dirigidas a estos cuerpos llevadas a cabo por el legislador y el *Govern* han sido prácticamente inexistentes hasta hace relativamente poco tiempo, y la recepción de estas políticas en los diferentes cuerpos ha sido desigual.

En este sentido, el *Síndic* ha constatado que los diferentes gobiernos al frente de la Generalitat no han cumplido hasta hace poco con la normativa de igualdad, dado que no han incorporado la perspectiva de género en la coordinación del sistema de seguridad pública, ni en la definición de estas políticas ni en el establecimiento de sus

prioridades. Sin embargo, coincidiendo con el Plan estratégico en materia de igualdad (2019-2022), se observa un punto de inflexión en la plasmación de estas políticas.

También ha constatado grandes asimetrías en los tres cuerpos estudiados en cuanto al grado de despliegue de las políticas de igualdad y los cambios introducidos en las culturas organizativas respectivas. Así, los avances recientes en estas materias en la Policía de la *Generalitat* - *Mossos d'Esquadra* contrastan con la situación, todavía muy incipiente, del cuerpo de Bomberos de la *Generalitat*. En el caso de la policía local, por motivos competenciales, organizativos y la confluencia de diferentes agendas políticas, se perciben estadios desiguales de implementación de estas políticas entre las diferentes plantillas. Por eso, en una materia tan transversal, la *Generalitat* debería asumir la coordinación y el diseño de las políticas de igualdad.

Por último, en el informe se recogen una serie de recomendaciones, entre las que destacan:

En la *Generalitat* y en los gobiernos municipales:

- Incorporar la perspectiva de género en la coordinación de las políticas de seguridad entre el gobierno de la *Generalitat* y de los gobiernos municipales y en las políticas sectoriales.

En la *Generalitat* (Departamento de Interior):

- Aprobar un plan u hoja de ruta para implementarlo en las políticas de seguridad con perspectiva de género, mediante una metodología que mida los impactos de género de sus políticas y permita la adopción de indicadores, objetivos y medidas.

- Regular y diseñar un modelo de selección homogeneizado para los diferentes cuerpos, que combine el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad con la toma en consideración de las funciones y tareas reales a desarrollar y de las diferencias de cada sexo. Esto haría necesario incorporar en los tres cuerpos un temario común en materia de igualdad y no discriminación y sobre violencia de género; revisar con perspectiva de género los requisitos de acceso para evitar disfunciones, como ocurre en el caso de la altura en algunas policías locales; adecuar la tipología de las pruebas físicas a los requerimientos de las funciones y tareas reales; establecer una regulación unitaria que garantice el derecho de las mujeres candidatas a examinarse en situación de embarazo, parto o lactancia, y garantizar la paridad en todos los tribunales calificadoros y la formación de sus miembros en temas de igualdad y género.

- Continuar con las campañas de comunicación inclusiva, organizar charlas informativas y otras medidas de acción positiva dirigidas a fomentar la participación de las mujeres.

- Detectar las barreras que dificultan la promoción y la carrera profesional de las mujeres en los tres cuerpos, estudiar sus motivos y analizar de forma prioritaria las cuestiones de conciliación de la vida personal y laboral y de segregación horizontal, entre otros.

En los gobiernos municipales:

Velar por que los planes de igualdad tengan una buena diagnosis e implementen acciones y objetivos en relación con la policía local, y realizar un seguimiento y una evaluación de su implementación.

4. Resoluciones más relevantes (2019-2022):

En este apartado, se anuncian y se facilitan los enlaces de algunas de las resoluciones más relevantes emitidas por el *Síndic de Greuges* durante el período 2019-2022.

- Actuación de oficio relativa a la muerte de una mujer por violencia de género en el municipio de el Prat de Llobregat
- Desigualdad en la protección de las mujeres víctimas del tráfico de personas en función de su procedencia
- La crisis de la COVID-19 desde la perspectiva de género: igualdad y violencia de género
- Discriminación de las azafatas en el *Mobile World Congress* en función de la estatura
- Invisibilización de las mujeres en los espacios de opinión de los medios de comunicación
- Listas de espera para someterse a una vaginoplastia en el Hospital Clínico de Barcelona
- Percepción de la Renda Garantizada de Ciudadanía para las mujeres víctimas de violencia machista
- Defensa y promoción del nudismo en Cataluña

5. Redes de colaboración:

- Convenio de colaboración entre el Síndic y el anterior Departamento de Trabajo, Bienestar Social y Familias
- Convenio de colaboración con el Instituto Catalán de la Mujer

-
- Reuniones de trabajo con representantes de las asociaciones de defensa de los derechos LGTBI y de los derechos de las mujeres
 - Colaboración con equipo de consultoras externas en la elaboración del Plan de Igualdad
 - Colaboración con la UAB y la UB en la elaboración de varios estudios monográficos
 - Miembro de la Región Europea de la Red de Mujeres en la Federación Iberiamericana de Ombudsman

VALEDORA DO POBO

Informes segregados por años en los anexos.

1. DATOS DE LAS QUEJAS TRAMITADAS EN EL ÁREA DE IGUALDAD EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS:

Antes de proceder a la plasmación de los datos que se solicitan, se quiere hacer hincapié, que tal y como planteó la Valedora do Pobo al inicio de su mandato a finales de julio del año 2019, el área de igualdad es transversal en todas las áreas de la institución. Por tanto, además de las actuaciones que estrictamente se atribuyen al área e igualdad, existen otras actuaciones referidas a la materia y que conocen otras áreas. Por otra parte, se puede observar un incremento de los asuntos del área desde que se instauró.

	2019	2020	2021
Quejas recibidas	12	28	40
Actuaciones de oficio		8	5
Quejas totales registrdas	12	28	40
Quejas resueltas	12	28	37

No se organizan subáreas, y tampoco se tienen en cuenta temas relativos a:

Situaciones de desamparo y deshaucios

Problemas habitacionales

Educación

Judicial (actuaciones realizadas relacionadas con la violencia de género e igualdad)

Discriminación por razón de la orientación sexual e identidad de género...

De todo ello conocen otras áreas. Por tanto **HAY MÁS ACTUACIONES EN IGUALDAD QUE NO APARECEN REFLEJADAS EN LOS DATOS ESTADÍSTICOS QUE OFRECEMOS**, pero que se pueden consultar en los informes enviados correspondientes a los años 2019,2020 y 2021, que se incluyen como anexos.

2.- EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS.

Se considera que el decálogo que la Valedora do Pobo presentó como declaración de intenciones de su mandato constituye una manifestación clara de las buenas prácticas que han de ser realizadas por la institución.

DECÁLOGO PARA EL FOMENTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA INSTITUCIÓN DE LA VALEDORA DO POBO

1ª. La efectividad del derecho fundamental a igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. El Feminismo, como ideología que promueve la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de los estereotipos que coartan la libertad, es señal de identidad de la Institución. El Feminismo sin cualificaciones. El Feminismo necesita mujeres feministas fuertes y de hombres feministas fuertes. El Feminismo es patrimonio de todas y de todos.

2ª. Se debe prestar especial atención a la violencia de género como manifestación más brutal de la desigualdad entre mujeres y hombres. La violencia de género está causada por los estereotipos sociales y culturales asociados al sexo, y los transmite y perpetúa de la manera más reprobable. Género y violencia son dos conceptos de estrecha conjugación y que se alimentan recíprocamente: la violencia crea más dominación y la dominación justifica la violencia. La finalidad tiene que ser configurar un derecho fundamental a que las personas vivan sin violencia de género.

3ª. La violencia y el acoso en las organizaciones atacan a la integridad física y moral, y pueden significar la muerte civil. Las instituciones deben intervenir para prevenir el acoso moral, laboral y escolar, y para proteger a las víctimas.

4ª. La explotación humana supone un ataque directo a la dignidad humana, y es una importante preocupación. Siguen existiendo prácticas tales como las servidumbres personales, la trata de personas -en especial con fines de explotación sexual-, el tráfico de órganos, o la mendicidad forzosa. Estas formas contemporáneas de esclavitud no están tan alejadas de nuestra realidad.

5ª. Los derechos de las personas con discapacidad son otra área concreta en la que hay que actuar. La Convención de Naciones Unidas (2006) sobre los derechos de las personas con discapacidad supuso un cambio de paradigma que se debe poner en práctica de manera efectiva. La Convención se construye sobre la idea de que la discriminación por discapacidad surge de las barreras sociales y culturales que le son asociadas. La discapacidad es un concepto social.

6ª. El artículo 14 de la Constitución habla de otras causas de discriminación y obliga a los Poderes Públicos a evitar que prevalezcan. La discriminación no tiene cabida en una sociedad democrática y madura como es la sociedad gallega. Hay que luchar contra la discriminación contra las personas LGTBI, contra las personas jóvenes, contra las personas mayores (edadismo), o contra la discriminación por motivos raciales, étnicos o de nacionalidad.

7ª. Se debe prestar especial atención a los colectivos económica y socialmente desfavorecidos, y a los emigrantes retornados y sus familias.

8ª. Debido a los avances acaecidos en las tecnologías de la información y de la comunicación (las TIC), el Big Data, el Internet de las cosas, y tantos otros, el derecho a la protección de datos personales -prácticamente desconocido tan sólo cuarenta años antes, en el momento de la aprobación de la Constitución-, originó una nueva categoría de derechos digitales de la ciudadanía. Los derechos ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición al tratamiento de datos personales); el derecho al olvido; a la neutralidad de Internet; a la seguridad digital; la intimidad frente a vídeo vigilancia; o el derecho a la desconexión digital, son demostraciones de la pujanza de estos derechos humanos catalogados como de tercera generación.

9ª. Un nuevo derecho fundamental a contar con instituciones sólidas se está incorporando a leyes estatales y autonómicas para el buen gobierno y transparencia. Incluye las demandas de acceso a la Justicia; instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas; acceso a la información; garantía de adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas; y reducir la corrupción. La Ley gallega de transparencia y buen gobierno creó el Comisionado de la Transparencia como un órgano independiente de control, y atribuye sus funciones a la Valedoría do Pobo.

10ª. Dentro de esta categoría de derechos humanos de tercera generación, el derecho al medio ambiente debe ser traído al primer plano, tanto en su concepción general,

como en aspectos concretos, de plena actualidad, como el problema de la contaminación acústica. Toda actividad que sea incompatible con el principio de sostenibilidad ambiental, no tiene futuro.

3.- ACTUACIONES DESTACABLES REALIZADAS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS.

2019:

1. Apertura de un espacio virtual en la página web de la institución de la Valedora do Pobo para aportar reflexiones cualificadas en materia de igualdad y contra la violencia, en una ventana que aparece en el inicio, bajo el título: Hablemos de Feminismo.
2. Incorporación de sus aportaciones a las conclusiones del XXIV Congreso de la Federación Iberoamericana de Ombudsman sobre “La violencia de género y la igualdad”.
3. Convenio con las tres universidades gallegas para la convocatoria de los premios anuales ‘Valedora do Pobo’ sobre igualdad de género para trabajos de fin de grado y trabajos de fin de máster.
4. Comunicaciones institucionales con ocasión de fechas en las que se conmemora la lucha contra la discriminación de género.
5. Transversalidad de la igualdad de género en otras actuaciones de la institución, para el fomento y promoción de los derechos humanos.
6. Centralización en una asesora de las funciones en materia de género.
7. Reuniones con colectivos de mujeres, jornadas y otros actos públicos relacionados con la igualdad de género.
8. Reconocimiento recibido por la labor en el ámbito de la igualdad de los sexos y en la lucha contra la violencia de género, con la concesión del Premio Meninas 2019.
9. Resolución de fecha 30 de diciembre de 2019 que recoge un Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia para la propia institución. El Protocolo se funda en el compromiso de la Valedora do Pobo de adoptar una política de tolerancia cero con toda manifestación de acoso y violencia, sin atender a quién sean las personas implicadas en las conductas, ni tampoco su situación dentro de la organización.

Las actuaciones recogidas en la agenda oficial de la Valedora, realizadas en el último cuatrimestre de 2019, fueron las siguientes:

18 de septiembre de 2019. Reunión de la Valedora con la directiva del Observatorio de Igualdad.

25 de octubre de 2019. Reunión de la Valedora con mujeres del colectivo 'Al margen: supervivientes de la violencia de género'.

9 de diciembre de 2019, Asistencia de la Valedora a la entrega de los Premios Emilia Pardo Bazán otorgados por la Xunta de Galicia a las personas y entidades destacadas en la lucha por la igualdad de género, y entregados por el Presidente de la Xunta de Galicia. Lugar de celebración: Audiencia Provincial de Coruña (antigua Fábrica de Tabacos).

2020

1. Continuidad en 2020 del espacio virtual abierto en 2019 en la web de la institución de la Valedora do Pobo, para difundir reflexiones cualificadas en materia de igualdad y contra la violencia, en una ventana que aparece en la página de inicio bajo el título: "Hablamos de Feminismo". Se hizo, además, una recopilación -en formato libro- de las aportaciones realizadas en el último cuatrimestre de 2019 y durante 2020.

2. Comunicaciones institucionales e inicio de investigaciones de oficio con ocasión de fechas en las que se conmemora la lucha contra la discriminación de género.

-Comunicado de la Valedora do Pobo para el 22 de febrero. Día de la igualdad salarial.

-Comunicado de la Valedora do Pobo el 8 de marzo de 2020. Día internacional de la mujer.

-Comunicado de la Valedora do Pobo para el 28 de mayo de 2020. Día internacional de acción por la salud de las mujeres.

-Comunicado de la Valedora do Pobo para el 23 de septiembre de 2020. Día internacional contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres, niñas y niños.

-Comunicado de la Valedora do Pobo para el 25 de noviembre de 2020, Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres.

3. Convocatoria de la 1ª edición del premio anual "Valedora do Pobo" sobre igualdad de género para trabajos de fin de grado y trabajos de fin de master, en

colaboración mediante convenio con las tres universidades gallegas. Las bases de la convocatoria se publicaron en el Diario Oficial de Galicia de 17 de marzo de 2020, núm. 53/2020

4. Centralización en una asesora de las funciones en materia de género.

5 Reuniones con colectivos de mujeres, jornadas y otros actos públicos relacionados con la igualdad de género.

En el Día Internacional de la Mujer y de la Niña en la Ciencia, la Valedora do Pobo se sumó a las personas, instituciones y administraciones que apoyan el trabajo a favor de la ciencia y la igualdad de género como elementos esenciales para conseguir los objetivos del desarrollo sostenible de la Agenda 2030.

Las actuaciones recogidas en la agenda oficial de la Valedora, realizadas en 2020, fueron las siguientes:

-09/01/2020: Reunión de la Valedora do Pobo con la Secretaria General de Igualdad de la Xunta de Galicia, Susana López Abella.

-23/01/2020: Reunión de la Valedora do Pobo con la Presidenta de ALVIXE, Paloma Rodríguez, Asociación para la lucha contra la violencia de género.

-03/03/2020: Reunión de la Valedora do Pobo con representantes de la Asociación Executivas de Galicia.

-11/03/2020: Reunión de la Valedora do Pobo con las mujeres de la Asociación Escuela Rural de Salud de la Limia.

-05/03/2020: Conferencia de la Valedora do Pobo “Profesiones jurídicas e igualdad de género” en el II Encuentro de Mujeres Profesionales en el Sector Jurídico, celebrado en Ourense, y organizado por la Agrupación Abogacía Nueva de Ourense junto con las Agrupaciones de Vigo y Santiago.

-07/03/2020: Asistencia de la Valedora do Pobo y asesores de la Institución al acto convocado por el Presidente de la Xunta, Alberto Núñez Feijóo, con motivo del Día Internacional de la Mujer.

-08/06/2020: La Valedora do Pobo, la Adjunta, y la asesora de género participaron en el encuentro dentro de las actividades de la Federación Internacional de Ombudsman: “La

violencia de género durante la COVID-19”. En este encuentro se presentó el documento elaborado por la OEA “La COVID-19 en la vida de las mujeres”.

-02/10/2020: La Valedora do Pobo clausura la jornada on line “Verdadera corresponsabilidad? Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar después de la reforma de 2019”, organizada por la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo de la Universidad de Vigo.

-08/10/2020: Reunión con representantes de la Plataforma Servicio de Ayuda en el Hogar – SAF GALICIA.

-11/12/2020: La Valedora do Pobo diserta sobre “Incidencia de la COVID-19 en la igualdad y en la violencia de género”, en el Congreso de la Asociación de Periodistas de Galicia “Medios de Comunicación en tiempos de COVID-19: Influencia de la pandemia en la igualdad y en la violencia de género”.

-16/12/2020: Reunión de la Valedora do Pobo con las representantes de la Asociación de Mujeres en el Sector Público (AMSP). I.6. Comparecencia de la Valedora do Pobo ante la Comisión Permanente del Parlamento de Galicia para el seguimiento de las políticas relativas a la discapacidad: la perspectiva de género.

6. Comparecencia de la Valedora do Pobo ante la Comisión Permanente del Parlamento de Galicia para el seguimiento de las políticas relativas a la discapacidad y elaboración de nuevas propuestas a favor de la integración de las personas con discapacidad: la perspectiva de género.

7. Impacto sobre la igualdad de género de la pandemia COVID-19:

a) Consecuencias de la enfermedad sobre la salud de las personas, en particular las personas dedicadas a los cuidados;

b) Consecuencias del confinamiento y medidas acordadas para combatir la enfermedad sobre los derechos con mayor dimensión de género, como la conciliación y la corresponsabilidad, o la violencia de género;

c) Consecuencias sociales, laborales y económicas derivadas de la enfermedad y/o las medidas para combatirla;

d) Situaciones de multidiscriminación.

Intervenciones públicas de la Valedora do Pobo con motivo del impacto de género del COVID-19 La situación fue puesta de manifiesto en varias intervenciones públicas de la Valedora do Pobo que se apuntan a continuación:

— Participación con el Justicia de Aragón, Don Ángel Dolado Pérez, y el Procurador del Común de Castilla-León, Don Tomás Quintana López, el 18 de junio de 2020 en el Foro Virtual “Retos para el Mundo”, desarrollando el tema del impacto de género de la COVID-19.

— “Incidencia de la COVID-19 en la igualdad y en la violencia de género”, Relatorio en el Congreso de la Asociación de la Prensa de Galicia “Medios de Comunicación en tiempos de COVID-19: Influencia de la pandemia en la igualdad y en la violencia de género”, 11 de diciembre de 2020.

Reuniones con asociaciones de defensa de los derechos de las personas LGTBI. Durante el año 2020, la Valedora do Pobo se reunió presencialmente el 11/02/2020, con asociaciones LGTBI. Ya durante la vigencia del estado de alarma, la Valedora do Pobo se reunió el 13/05/2020 de manera telemática con la presidenta y el asesor jurídico de la Asociación de Familias de Menores Trans – Arelas. En esta segunda reunión se trataron los problemas específicos del colectivo trans en el estado de alarma

Jornadas sobre la discriminación de la comunidad gitana en colaboración con el Consello da Cultura Galega.

Tales jornadas fueron organizadas por la Fundación Secretariado Gitano, el Consello da Cultura Galega (CCG) y la Valedora do Pobo, celebradas el 16 de noviembre de 2020 (coincidiendo con Día Internacional para la Tolerancia) en la sede del CCG, bajo el título “Pueblo Gitano, por una sociedad más igualitaria”.

2021

A. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

- El 22 de febrero de 2021 se celebró el Día Europeo de la Igualdad Salarial.
- El día 3 de marzo, la Valedora do Pobo, en colaboración con la Asociación Escuela Rural de Salud de A Limia, participó en el encuentro on-line “Defensor del pueblo y mujer”. Se abordaron dos temas: “El Feminismo como señal de identidad” y “Feminismo, covid y mujer”, este último tema por la Valedora do Pobo

- En la fecha del 8 de marzo, Día internacional de la mujer, se destacó el objetivo de colocar la perspectiva de género en el corazón de la reconstrucción.
- El 10 de marzo la Valedora do Pobo participó, dentro de las jornadas de la USC sobre igualdad con una intervención sobre “Profesiones Jurídicas y Género”. La decana de la Facultad de Derecho abrió el encuentro virtual, en el que participaron, además de estudiantes y profesores de la Facultad, personas integradas en los distintos ámbitos de la administración.
- El 23 de abril de 2021 la Valedora do Pobo participó en la jornada programada por la Diputación de Pontevedra: "La Agenda 2030 y el papel de las mujeres en la administración pública del futuro", como moderadora en la mesa 3: "El liderazgo femenino en la administración y su avance hacia una igualdad real".
- El 12 de mayo de 2021, la Valedora do Pobo y el Diputado del Común de Canarias, junto con miembros de sus equipos, se reunieron para intercambiar información y debatir sobre las distintas actuaciones adoptadas en la materia de igualdad y violencia de género.
- El 18 de mayo, la Valedora do Pobo se reunió con la Presidenta y la Vicepresidenta de la Asociación Gallega de Fibromialgia, asistiendo también el Secretario General de la institución y las responsables de sanidad e igualdad. Estos encuentros se enmarcan en la importancia y la relevancia del próximo Día Internacional de acción por la Salud de las Mujeres.
- El 19 de mayo, en esa misma línea de ahondar en los problemas de salud de las mujeres, la Valedora do Pobo y la responsable del área de Sanidad tuvieron una reunión con representantes del colectivo de mujeres afectadas por el dispositivo de anticoncepción Essure, que transmitieron las dificultades que encuentran en la atención sanitaria y la afectación en la vida diaria derivada de la implantación y retirada de ese dispositivo uterino, calificado como un caso claro de violencia obstétrica.
- En la fecha del 28 de mayo, Día Internacional de la Acción por la Salud de las Mujeres, la institución hizo público un comunicado sobre el derecho fundamental a una salud inclusiva.
- El 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género, la institución trasladó el mensaje de que la violencia de género precisa de una ciudadanía implicada, informada y activa, para avanzar en su erradicación.

· En la misma fecha del 25 de noviembre, la Valedora do Pobo participou como ponente, invitada por la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO) y la Red de Defensorías de Mujeres de la FIO, en el marco del Congreso FIO 2021, en la Mesa: “Defensoras del Pueblo como Defensoras de Derechos Humanos”.

· En fecha 21 de diciembre, la Valedora do Pobo se reunió, junto con personal técnico de la institución, con las representantes de la Asociación de Mujeres con Discapacidad de Galicia-CONSEGUIR.

B. PREMIOS VALEDORA DO POBO

El 24 de febrero de 2021 se falló la 1ª convocatoria del Premio Valedora do Pobo al mejor trabajo de Fin de Grado y al mejor trabajo de Fin de Máster con perspectiva de género.

C. HABLAMOS DE FEMINISMO

La institución de la Valedora do Pobo continúa impulsando la creación de un corpus de doctrina científica y de pensamiento que contribuya a las bases del desarrollo de una sociedad más ética por más igualitaria.

D. CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EI CONSELLO DA CULTURA GALLEGA

Dentro del Convenio firmado en 2020 por la Valedora do Pobo y el Consello da Cultura Gallega, en 2021 se desarrollaron tres actividades en colaboración con el Centro de documentación en igualdad y feminismos (CDIF).

a) “Mujeres rurales. Un vistazo desde Galicia y América Latina”

Entre los días 1 y 30 de junio se celebró un encuentro internacional denominado “Mujeres rurales. Un vistazo desde Galicia y América Latina”

b) “Formas de violencia de género: violencia institucional”

El 18 de noviembre, y dentro del ciclo anual que programa el CCG denominado “Formas de violencia de género”, se celebró una jornada dedicada a la Violencia institucional. Como se indica en el folleto elaborado para este fin, el término violencia institucional es recogido en 1993 en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres de las Naciones Unidas. Se trata de la primera vez que un manifiesto multilateral define e incorpora como tal la violencia física, sexual o sociológica ejercida o

tolerada por los Estados contra las mujeres, y en la que las distintas instituciones que los componen asumen el deber de alejarse de este tipo de prácticas.

Junto a estas dos actividades directamente vinculadas a la igualdad de género, se celebró una segunda parte de la actividad desarrollada en 2020, Pueblo gitano: por una sociedad más igualitaria, el 8 de abril de 2021.

4. REDES DE COLABORACIÓN.

-Colaboración con la Región Europea de la Red de Mujeres en la Federación Iberoamericana de Ombudsman (FIO.)

-Defensor del Pueblo

-Convenio firmado en 2020 por la Valedora do Pobo y el Consello da Cultura Gallega

-Acuerdo de colaboración entre el “Instituto Galego da Vivenda e Solo” y la Valedora do Pobo para el intercambio de información en relación a las personas afectadas por procedimientos de ejecuciones hipotecarias y deshaucios por falta de pago de rentas.

-Convenio de colaboración educativa entre la Universidad de Santiago de Compostela y la Valedora do Pobo para la realización de prácticas académicas externas curriculares o extracurriculares del alumnado de Grado en Derecho.

-Convenio Valedor do Pobo y Escuela Gallega de Administración Públicae Escola Galega de Administración Pública para el Desarrollo de actividades de formación, divulgación e investigación.

PROCURADOR DEL COMÚN DE CASTILLA Y LEÓN

1.- Datos de las quejas tramitadas en el Procurador del Común en el Área de Familia e Igualdad de Oportunidades en los últimos tres años relacionadas con la violencia de género (2019, 2020, 2021).

ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Tipo Actuación	2019	2020	2021
QUEJAS	1	4	2
OFICIO	1	1	0

2.- Actuaciones destacables desarrolladas por el Procurador del Común en materia de violencia de género.

En materia de lucha contra la violencia de género, Castilla y León cuenta con la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León. Junto a ella existen otros documentos legislativos como la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León o la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

Pero a pesar de los avances legales experimentados en esta Comunidad, ha sido preciso desde la Procuraduría del Común recomendar nuevas estrategias de protección integral contra la violencia de género, teniendo en cuenta que esta grave lacra, de arraigadas raíces socioculturales, exige mejorar las intervenciones desarrolladas (insuficientes hasta ahora a la vista de la realidad) para eliminar este grave problema de nuestra sociedad.

En este contexto, más allá de su represión penal, es decisiva en la lucha contra la violencia de género la intervención de la Administración a favor de la autonomía e independencia social de la víctima. Las mujeres sin formación ni empleo o con ingresos precarios, las que asumen cargas familiares, las que afrontan las barreras de una discapacidad, las que están ancladas a culturas patriarcales, las mayores, las de entornos rurales, las inmigrantes son, en suma, aquellas sobre las que, por partir de una situación de desventaja social, resultan más dañinos los efectos de la violencia machista y más limitadas sus capacidades para superarlos.

Esta realidad nos ha permitido extraer algunas **conclusiones** de conjunto:

a) Que las víctimas de violencia de género son muy visibles, pero enormemente anónimas y desconocidas. De hecho, se considera que existen pocos datos, que se trata de un problema escasamente planteado por las víctimas ante los comisionados

parlamentarios y, por ello, con menor tratamiento y presencia que el que revelan las quejas en otras materias.

b) Que persiste la ineficacia de las medidas de inserción sociolaboral y de acceso a una vivienda, por infradotación presupuestaria. Problema que perpetúa la dependencia de las ayudas sociales y reduce a las víctimas a la resignación de la supervivencia.

c) Y que las complejidades derivadas de la confluencia de competencias estatales, autonómicas y locales, exigen una mejora de la cooperación, la coordinación y la lealtad institucional, básicas para la completa eficacia del sistema y para que sus mecanismos puedan operar en beneficio de la víctima.

De ahí que en nuestro total compromiso con la prevención y en la lucha contra la violencia de género se han trasladado a la Administración de esta Comunidad Autónoma **recomendaciones** como las siguientes para avanzar en el desarrollo de un verdadero modelo o sistema integral e integrado de apoyo y protección a las mujeres víctimas y de los menores a su cargo.

1. FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES

Se ha recomendado reforzar la capacitación y sensibilización en materia de violencia de género de todo el personal que interviene en la protección integral a las víctimas de este tipo de violencia, mediante formación especializada, continuada, obligatoria y evaluable, que preste atención particular a las necesidades de las víctimas en situación de especial vulnerabilidad y a las necesidades e intereses de las personas menores.

2. PROTECCIÓN DE DATOS

Se ha recomendado la adopción de medidas que refuercen y garanticen la confidencialidad en el tratamiento de los datos de las mujeres y menores víctimas de violencia de género, como garantía de su indemnidad y de la protección de otros derechos esenciales del ser humano.

3. CUANTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN

Se ha detectado la necesidad de disponer de información y de datos fiables en esta Comunidad sobre las víctimas de violencia de género, considerando precisa la recogida y sistematización de los datos e indicadores que permitan cuantificar, con rigor, la realidad sobre el número de estas víctimas, especialmente la de los niños y adolescentes.

4. CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Se ha sugerido la mejora de la calidad de los servicios públicos de atención integral a las víctimas de violencia de género y de protección de menores, así como la

incorporación de técnicas de evaluación de las políticas públicas, elaborando y ejecutando para ello un plan específico de inspección anual.

5. DERECHO A LA INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

Se ha instado a garantizar el derecho de las víctimas a recibir plena información y asesoramiento personalizado mediante la ampliación y reordenación del mapa de los servicios y su dotación suficiente de personal, evitando tanto las dilaciones en la atención como la discriminación por razón del territorio en el que resida la víctima. Asimismo, se ha de asegurar la calidad y actualización de la información, particularmente de la difundida en las páginas web y arbitrar los medios necesarios para garantizar el acceso integral a la información y la comprensión sobre los derechos y recursos de las mujeres con discapacidad y de aquellas con mayor dificultad por causas personales o sociales.

6. DETECCIÓN DE LA SITUACIÓN

Para la adecuada detección de la violencia de género, se ha recomendado protocolizar las actuaciones de los diferentes servicios, de forma que se asegure su homogeneidad, el control de su cumplimiento, la adecuada coordinación entre organismos y administraciones, así como su periódica evaluación, revisión y actualización.

La intervención pública ha de complementarse con las aportaciones de las asociaciones y redes comunitarias que tengan por objeto la igualdad de la mujer o la lucha contra la violencia de género. Ha de establecerse normativamente que la actuación mediadora deba pronunciarse, expresamente, sobre si alguna de las partes ha referido en alguna ocasión la existencia de violencia o malos tratos a algún miembro de la familia, siendo necesario que los profesionales que la ejerzan acrediten formación específica en materia de detección de violencia de género y malos tratos a menores.

7. ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA

Se ha recomendado que la acreditación de la condición de víctima de violencia de género pueda refrendarse mediante instrumentos más amplios y homogéneos en todo el territorio de la Comunidad. Y, asimismo, que se reconozca la condición de a las personas menores de edad y a los hijos declarados incapaces mediante un título acreditativo autónomo.

8. ASISTENCIA SOCIAL

Se ha considerado que la asistencia social integral debe garantizarse y canalizarse mediante un plan de Intervención, participado y para la víctima, que contemple, en todo caso, la protección de las personas menores de edad a su cargo, que tenga el adecuado seguimiento y que comprenda las medidas necesarias de toda índole, de forma que la recuperación sea integral, real y efectiva.

9. RECURSOS DE ATENCIÓN Y ACOGIDA

Se ha instado al desarrollo de mejoras en los centros especializados de atención y acogida a víctimas de violencia de género, consistentes en el refuerzo y la estabilidad de sus plantillas y en la adaptación de estos recursos a las necesidades específicas de atención a menores y mujeres víctimas de violencia de género en situación de especial vulnerabilidad.

Igualmente, se ha sugerido garantizar la seguridad y protección a las víctimas y al personal que las atiende, así como la suficiencia de plazas y la temporalidad, la calidad de los recursos, la supervisión externa de los profesionales y la valoración por las propias personas usuarias.

10. ASISTENCIA SANITARIA Y PSICOLÓGICA

La asistencia sanitaria y psicológica que se presta a las víctimas de violencia de género puede ser insuficiente, siendo necesario cumplir los protocolos existentes y revisar la derivación a los servicios especializados de salud.

Para ello, se reclamado reforzar las plantillas de profesionales que prestan asistencia psicológica especializada a las víctimas, garantizando la calidad y la intensidad de las sesiones de intervención terapéutica o psicoterapéutica y su adaptación a las particularidades de las personas menores de edad, así como el tratamiento de las víctimas con problemáticas asociadas, para su recuperación integral.

11. INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Se considera que la inserción socio laboral de las mujeres víctimas de violencia de género es esencial para propiciar su recuperación integral. En este sentido, se han reclamado como medidas necesarias: la dotación suficiente del programa de empleo que permita garantizar y hacer efectivas las medidas que contemple; homogeneizar los criterios que permiten obtener el informe de "dificil empleabilidad"; implementar la figura del personal técnico de inserción laboral; fomentar la celebración de convenios laborales y la creación de bolsas de trabajo específicas; impulsar el establecimiento de cláusulas sociales en los contratos que celebren las Administraciones Públicas; y acordar medidas de compatibilización horaria de los cursos de formación con los horarios de los centros escolares y de las escuelas infantiles. Todo ello a fin de garantizar el acceso prioritario al empleo de las víctimas de violencia de género.

12. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Se ha reclamado la elaboración desde una metodología participativa de un Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, como marco de actuación y herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo, y como instrumento de política educativa integral con planteamientos generales y específicos de mejora para lograr la equidad de género, que promueva medidas de intervención no discriminatorias, por la necesidad de hacer realidad los siguientes objetivos:

a) Conseguir las condiciones propicias para que los centros educativos implementen sus planes de convivencia coeducativos a través de una organización escolar y un currículo sin sesgos de género.

b) Conseguir la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de los centros docentes y el cumplimiento o aplicación de los protocolos preceptivos de intervención.

c) Sensibilizar, formar e implicar a la comunidad educativa (profesionales, alumnos y familia) en materia de igualdad de género, coeducación y prevención de la violencia de género, de forma que se incorporen como valores básicos la lucha contra el sexismo, el machismo y la violencia de género, se favorezca la construcción de una identidad propia, positiva, no sexista y contraria a la violencia, se ayude a comprender la naturaleza de la violencia de género (cómo surge, cómo evoluciona y el daño que produce a todas las personas que conviven con ella) y se establezca una orientación y educación en la que no se reproduzcan los estereotipos y actitudes sexistas.

d) Contar con un profesorado formado en igualdad y consciente del potencial de su intervención para prevenir la violencia de género, que detecte y deconstruya los estereotipos sobre lo masculino y lo femenino, que favorezca y promueva las relaciones igualitarias partiendo de su revisión desde una perspectiva de género y mantenga una actitud y compromiso de modo que sea un referente positivo frente a este problema.

e) Prevenir la violencia de género para contribuir a su erradicación, asegurando una intervención adecuada ante posibles casos en el ámbito educativo.

f) Conseguir un sistema educativo que se rija por el respeto mutuo de todos los miembros de la comunidad educativa y fomente una educación accesible, igualitaria, inclusiva y de calidad que permita el desarrollo pleno de los niños, niñas y adolescentes y su participación en una escuela segura y libre de violencia, en la que se garantice el respeto, la igualdad y la promoción de todos sus derechos fundamentales y libertades públicas, empleando métodos pacíficos de comunicación, negociación y resolución de conflictos.

3.- Ejemplo de buenas prácticas en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León en igualdad de género.

La igualdad de género no solo es un derecho fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

La Junta de Castilla y León no es ajena a este reto. Prueba de ello es el Acuerdo de 28 de septiembre de 2017, sobre el cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los que se encuentra el nº 5: *Lograr la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas, que pretende poner fin a toda forma de discriminación, eliminar cualquier forma de violencia, y asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.*

Para la consecución de este objetivo, la Junta de Castilla y León ha venido aprobando sucesivos instrumentos de planificación, como la Agenda para la Igualdad de Género 2020, aprobada por Acuerdo 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León. Los principios de transversalidad e implicación de todas las Consejerías de la Junta de Castilla y León en la consecución de los objetivos entre mujeres y hombres, tienen como consecuencia que, junto con la planificación general, se han venido aprobando planificaciones sectoriales, en las que se ha incorporado la transversalidad de género en los distintos ámbitos de actuación de la Administración.

De estos instrumentos de planificación cabe destacar la Estrategia de Emprendimiento de la Mujer Rural en los Ámbitos Agrario y Agroalimentario 2021-2023, El Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024, Integrado en la III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024, y I Plan de Igualdad para las Empleadas y Empleados Públicos Junta de Castilla y León.

Pero es el **Plan Estratégico de Igualdad de Género 2021-2025** el mejor representante de la mejor práctica para la igualdad de género en esta Comunidad. Nace con una vocación de continuidad respecto al trabajo realizado en los documentos de planificación en materia de igualdad elaborados por la Junta de Castilla y León en las décadas anteriores, pero también pretende aportar novedades sustanciales en su diseño, gestión y evaluación. Estas novedades se derivan de los cambios que se están generando en las dinámicas de planificación estratégica en el sector público como consecuencia de los cambios en el contexto social y derivadas de las transformaciones en el pensamiento organizativo.

El Plan Estratégico de Igualdad de Género 2021-2025 asume como visión convertirse en un instrumento fundamental para conseguir que Castilla y León se articule como una sociedad igualitaria, donde el género no condicione ni determine los niveles de logro y las oportunidades de la ciudadanía y donde no exista espacio para la discriminación ni la violencia.

Para alcanzar su finalidad, parte de unos principios rectores y unos principios de actuación que regulan la formulación de sus objetivos y la definición de sus procesos.

- El principio de transversalidad de género, que no sólo informa el Plan, sino que es un mandato normativo de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, que exige que la igualdad de género está presente de manera horizontal en la concepción y desarrollo de todas las políticas públicas.

- Principio de diversidad y universalidad. El Plan parte del reconocimiento de la diversidad de las personas que constituyen la sociedad y está especialmente atento a la diversidad de las mujeres que conforman la sociedad de Castilla y León. La lucha contra la discriminación basada en el género debe abordarse reconociendo que esta discriminación interactúa de forma interseccional con otras formas de discriminación.

- Principio de impacto y sostenibilidad. El Plan persigue generar incrementos inmediatos en el nivel de igualdad de Castilla y León, pero está especialmente atento a garantizar que los avances sean sostenibles y se consoliden de manera estructural.

- Principio de innovación. Los avances tecnológicos y el incremento del conocimiento científico permiten generar nuevas soluciones para la promoción de la igualdad. Por motivos de eficacia y eficiencia, el Plan busca de forma permanente la innovación y la mejora en procesos y procedimientos de gestión e intervención.

Este Plan de Igualdad esta, además, integrado por siete Áreas Estratégicas:

ÁREA 1: Política institucional y promoción de la participación. Esta área incluye todas las actividades relacionadas con la definición de procesos internos a la propia administración regional, la rendición de cuentas de su actuación y la proyección exterior. También asume como propias las actividades destinadas a incrementar la participación política y social de la mujer.

ÁREA 2: Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad. Esta área incluye la promoción de la igualdad en todos los ámbitos relacionados con la actividad productiva y el empleo, incluyendo los aspectos de acceso, promoción, conciliación y remuneración. ÁREA 3: Promoción de la Igualdad e innovación en el medio rural. Esta área incluye la promoción de la igualdad en el entorno rural, incorporando los aspectos relacionados con el empleo, la actividad productiva, el bienestar y el acceso a servicios. Dentro de esta área figurarán todas las actuaciones que tengan como beneficiaria específica y singular a la población rural, aun cuando pudieran estar relacionadas con el área de competencia de otras áreas de este mismo Plan.

ÁREA 4: Educación, comunicación y cultura de la igualdad. Esta área incluye las actuaciones encaminadas a generar competencias, actitudes y valores que promuevan la igualdad, ya sea a partir de los procesos educativos reglados, actuaciones formativas no regladas, procesos de comunicación social o cualquier otro formato.

ÁREA 5: Bienestar, salud y calidad de vida. Esta área incluye las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres de Castilla y León a la hora de disfrutar de servicios sociales, servicios de salud y culturales. De la misma forma, incluye las actuaciones encaminadas a promover hábitos de vida que permitan un incremento de la salud, el bienestar y la calidad de vida en condiciones de igualdad.

ÁREA 6: Prevención de la violencia y promoción de la convivencia en igualdad. Esta área incluye todas las actuaciones encaminadas a prevenir la violencia de género en todas sus formas, incluyendo la promoción de formas de convivencia basadas en la igualdad y el respeto.

ÁREA 7: Tecnología y sociedad del conocimiento para la igualdad de oportunidades. Esta área incluye las actuaciones encaminadas a garantizar el acceso equitativo a la formación y uso de las nuevas tecnologías, así como el desarrollo de tecnologías que permitan avanzar en la igualdad tanto en el trabajo como en la actividad cotidiana.