

# **INFORME SOBRE EL BORRADOR DE LA LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA COMUNITAT VALENCIANA\***

## **PREÁMBULO**

La Constitución Española proclama en su artículo 1 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico y en el artículo 14 que no puede prevalecer discriminación por razón de sexo, de modo que cualquier situación de esta naturaleza entre hombres y mujeres es contraria a los principios constitucionales.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana prescribe en su artículo 11 que la Generalitat velará en todo caso por que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones.

Tras el reconocimiento normativo de la igualdad, se hace necesario que los poderes públicos adopten políticas activas que apoyen, incentiven, promocionen y amparen una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Es por ello, que nuestro Estatuto de Autonomía en su artículo 10.3 al establecer una serie de ámbitos en los que la Generalitat centrará primordialmente su actuación, expresamente se refiere a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo y en la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género.

La erradicación de la violencia de género constituye uno de los pilares fundamentales sobre el que se asientan las políticas sociales que desde la Generalitat se llevan a cabo hace más de una década, proporcionando una atención integral a las mujeres víctimas de esta lacra social.

Así, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dedica en el Capítulo VI, parte de su articulado a establecer medidas dirigidas a la erradicación de la violencia de género.

Igualmente, el Consell ha puesto en marcha Planes cuatrienales de Medidas para combatir la violencia que se ejerce contra las mujeres, lo que ha llevado aparejado la creación de diferentes órganos consultivos con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento y análisis de las políticas de erradicación de la violencia de género, como son la Comisión Interdepartamental para combatir la Violencia de Domestica en la Comunitat Valenciana, y el Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia.

---

\* Elaborado por los Servicios Jurídicos

Transcurridos más de cinco años, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y a la vista de la experiencia obtenida de la aplicación de esta norma y de otras, promulgadas por diferentes Comunidades Autónomas, la Generalitat ha considerado oportuno elevar a rango de Ley las políticas que vienen desarrollándose en esta materia en la Comunitat Valenciana, así como otras nuevas que, fruto del análisis y de la experiencia se hace necesario emprender, desde la serenidad pero con la contundencia que la erradicación de la violencia que se ejerce contra las mujeres requiere.

El objetivo último de la presente Ley es lograr la eliminación de cualquier tipo de violencia, en su expresión más amplia, en cualquier ámbito social, que tenga su fundamento último en su condición de mujer, aunque externamente pueda venir disfrazada de cualquier otro fundamento o connotación cultural, religiosa, tradicional o de cualquier tipo.

Por ello, la Ley refleja de manera expresa algunas de las recomendaciones de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el estudio y el funcionamiento de la Ley Integral de Medidas contra la Violencia de Género del Congreso de los Diputados, de la que se desprende la necesidad de considerar a los hijos e hijas menores, víctimas directas de la violencia de género, supuesto que constituye una de las principales novedades de esta Ley, que además ha querido hacerlo extensivo a las personas sujetas a la tutela y/o acogimiento de la mujer víctima.

Las actuaciones de esta nueva Ley conceptualizan la violencia de género desde una perspectiva amplia, intentando responder tanto a las necesidades de las mujeres y niñas víctimas de violencia física, psíquica y/o sexual, como a las necesidades de las mujeres y niñas que han sido expuestas a mutilación genital o trata con el fin de su explotación sexual.

Por otra parte, las actuaciones en el ámbito laboral establecidas en la presente Ley, constituyen una apuesta decidida para fomentar la independencia económica de la mujer como uno de los elementos necesarios para conseguir la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. El acceso al empleo y las medidas que lo fomenten constituye una prioridad, y en este marco, además de la actuación de la Generalitat, los restantes agentes sociales tienen también un papel importante y decisivo, de ahí que uno de los principales instrumentos para conseguirlo sea la implicación de todos ellos a través de la negociación colectiva, o el establecimiento de convenios y acuerdos.

Es pretensión de la presente Ley tratar la violencia sobre la mujer desde una perspectiva global e integral y' desde todos sus aspectos y ámbitos. Con esa e finalidad la Ley, se compone de 71 artículos ordenados en un Título Preliminar, y IV Títulos, estructurados en diferentes capítulos y, en su caso, en Secciones, así como de dos Disposiciones Adicionales, una Disposición Derogatoria y tres e Disposiciones Finales.

El Título Preliminar regula los aspectos generales de la Ley, como son su objeto, concepto de violencia de género, de víctima y de agresor, el ámbito de aplicación, un catálogo de manifestaciones que se entienden constitutivas de violencia sobre la mujer, así como los criterios que se deberán tener en cuenta para su acreditación.

El Título I recoge los derechos básicos de las víctimas de la violencia de género, y el reconocimiento a situaciones especiales como la inmigración y la discapacidad.

El Título II plasma las medidas de la Generalitat para hacer frente a la violencia de género, estructurándose en VIII Capítulos relativos a la prevención del fenómeno; a la sensibilización social y la información; a la investigación; a la formación y capacitación específica de los profesionales que intervengan en la materia; a la detección de fenómeno; a las garantías jurídicas y asistenciales, dedicando el último Capítulo a la personación de la Generalitat en casos de muerte de la mujer víctima o en aquellos en que se genere alarma social o se produzcan lesiones graves e invalidantes para la misma.

El Título III regula la red de atención integral que la Generalitat pone a disposición de las víctimas de la violencia de género.

Por último, el Título IV establece la competencia de la Generalitat para actuar contra la violencia de género, promoviendo la coordinación y colaboración con otras administraciones públicas y entidades que participen en la erradicación de este fenómeno social.

Las Disposiciones Adicionales establecen la comparecencia anual del Conseil para informar de la ejecución de las medidas contempladas en la Ley, y la creación de la figura del Delegado del Conseil contra la violencia de género, como un órgano garante del adecuado funcionamiento y coordinación de las actuaciones que se deriven de lo preceptuado en la presente Ley.

Las Disposiciones Finales habilitan para el desarrollo reglamentario de la Ley y establecen que la Generalitat dotará las previsiones presupuestarias necesarias para atender las actuaciones que se deriven de su aplicación, y, finalmente establecen su entrada en vigor.

---

## **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. Concha Gisbert Jodá**, Abogada. Experta en igualdad.

Sería importante que en el proyecto de ley se hiciera referencia de forma más expresa a normativa internacional fundamentalmente relacionada con las políticas de igualdad y los derechos humanos de las mujeres.

A través de la exposición de motivos se podía mencionar expresamente, al menos la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, la Cedau, así como la Declaración y plataforma de acción de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Pekín en tanto son documentos básicos de Naciones Unidas sobre políticas de igualdad y también contra la violencia de género.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Trobem a faltar la relació de legislació nacional, com la Llei orgànica 3/2007 *de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*; autonòmica, com la Llei 9/2003, *d'igualtat entre dones i homes*, i internacional, com la convenció de 1979, les declaracions de l'ONU, la cimera de Beijing, etcètera, que ens situen en antecedents sobre violència cap a les dones.

**D<sup>a</sup>. Candida Barroso Chuliá**, Secretaria de la Mujer de CCOO-PV

La futura ley integral contra violencia de género de la Comunidad Valenciana debería, desde su exposición de motivos, situar perfectamente por qué se toma la decisión de elaborar dicha norma, cuáles son los fundamentos que la motivan, la situación que se quiere cambiar y cuáles son los objetivos que se buscan; así como los instrumentos de que se disponen para llevarlo a cabo. Además de hacer mención, como no puede ser otra manera, a la normativa internacional, nacional y autonómica en materia de igualdad, como sí lo hace, tanto el plan de medidas del gobierno valenciano para combatir la violencia de género y como lo hace el protocolo para la atención sanitaria de la violencia de género.

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

Eliminen del Preámbulo la palabra "eliminar" y escriban "erradicar".

Es necesario hacer referencia a la Convención sobre eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979, a la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 20 de diciembre de 1993, a los avances importantes que introdujeron las conferencias mundiales monográficas de Nairobi en 1985 y Pekín en 1995 y a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre del 2000.

Vincular el borrador con la Ley Orgánica 1/2004.

---

## **TÍTULO PRELIMINAR**

### **Artículo 1.- Objeto de la Ley**

Es objeto de la presente Ley es la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia de género en todas las manifestaciones reguladas en esta Ley, ofreciendo protección y asistencia a las mujeres víctimas de esta grave situación, así como a sus hijos e hijas, y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento.

---

## **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“El objeto de la presente Ley la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia de género en todas las manifestaciones reguladas en esta Ley, ofreciendo protección y asistencia a las mujeres víctimas de esta grave situación, así como a sus hijos e hijas, y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como medidas para su prevención y sensibilización en el territorio de la Comunidad Valenciana, mediante actuaciones de prevención, de formación y de protección integral, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación.”

Se destacan así como objetivos generales la prevención, la protección y la formación, con la finalidad de implicar a toda la sociedad valenciana.

La L.O. 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección contra la Violencia de Género (en adelante L.O. 1/2004) en su artículo 1.1 establece el objeto de la misma, que es el de “actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”, asimismo, el artículo 44.1.a) extiende el objeto de ley a “los hechos cometidos sobre los descendientes, propios o de la esposa o conviviente o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la patria potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente, cuando también se haya producido un acto de Violencia de Género”

El objeto de la ley que estudiamos se extiende a fin de proteger a todas las mujeres frente a todos los hombres, y no solo dar respuesta a la violencia que ejercen determinados hombres respecto a las mujeres aprovechando la superioridad que una relación sentimental de pareja o expareja le proporciona. Entendemos, además, que con esta redacción la Ley pretende proteger, no sólo a las mujeres relacionadas por vínculos afectivosexuales con el agresor, sino que se extiende la protección a la madre, las hermanas, las cuñadas y las hijas del agresor, que también deberían ser también tenidas en cuenta. Además, se valora positivamente que se haya incluido la protección

y asistencia integral reconocidas en esta ley sobre los descendientes y personas dependientes de la víctima, en cuanto guardan conexión con la madre, pues estos son, a menudo, utilizados como un instrumento de violencia contra la mujer, sin perjuicio del maltrato psicológico que, en todo caso, sufren por ser testigos directos de actos violentos reiterados y habituales en el seno familiar.

**D<sup>a</sup> Alicia Baixauli García**, Presidenta de la Sección de Violencia del Colegio de Abogados de Valencia.

Mi propuesta sería por parte de un estudio que he realizado, que sería en consonancia precisamente con esta sección de violencia doméstica, que para poder salvar precisamente, digamos, esa confusión que origina el artículo 1, artículo 2, digamos, en general, todo el título preliminar, sería cambiar el título de la ley.

No hablemos de violencia de género, digan «violencia sobre la mujer». Digamos que todas las manifestaciones y todos los derechos integrales y manifestaciones que se dice en esta ley, que sea abarcada a todos los ámbitos de las mujeres que sufren cualquier tipo de violencia, ya sea por su pareja o ex pareja o por otros miembros de la sociedad. Y, entonces, ese título preliminar ya se ajustaría, precisamente, a la Ley orgánica del poder judicial.

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

Añadir la adopción de medidas integrales para la sensibilización y la prevención de la violencia de género.

**D<sup>a</sup> Inmaculada Martínez Cervera**  
Asociación de Mujeres en Igualdad

Efectivamente, como ya se ha reseñado en otras comparencias, el objeto del texto supera ampliamente la Ley 1/2004 que limita su objeto a las relaciones de afectividad que pueden darse en el presente o hubiera en el pasado.

---

## **Artículo 2.- Concepto de violencia de género**

A los efectos de esta Ley, se entiende por violencia de género todo comportamiento deliberado de acción u omisión que busca infligir en la víctima daños físicos, sexuales y/o psicológicos, basado en la pertenencia de ésta al sexo femenino, como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres y las mujeres; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

---

### **PROPUESTAS**

**D. Vicente Magro**, presidente de la Audiencia Provincial de Alicante

Añadiría una cuestión que es fundamental, y es «ejercitado por un hombre sobre una mujer».

Suprimiría en el artículo 2, desde la... dice «se entiende por violencia de género todo comportamiento deliberado...». Yo, la expresión «deliberado» la suprimiría. Y, después de la palabra «omisión», dice «que busca infligir en la víctima, basado en la pertenencia de ésta al sexo femenino como resultado de una situación de desigualdad». Bien, yo todo eso lo suprimiría.

Haré referencia a «se entiende por violencia de género todo comportamiento delictivo realizado por un hombre sobre una mujer en las que concurren las relaciones de pareja matrimonial, pareja de hecho con o sin convivencia, etcétera». Pero suprimiría todo lo que viene después...

Suprimiría toda relación y solamente objetivaría que es violencia de género todo acto realizado por un hombre sobre una mujer.

Añadiría «cualquiera que fuera la edad de la víctima o el agresor»

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“A los efectos de esta Ley se entiende por Violencia de Género todo comportamiento deliberado de acción u omisión que fuera susceptible de producir daños físicos, sexuales o psicológicos, a una mujer o a cualquier persona que de ella dependa, como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres y las mujeres; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”

**D<sup>a</sup> Alicia Baixauli García**, Presidenta de la Sección de Violencia del Colegio de Abogados de Valencia.

Concretamente, en el artículo 2 me llama la atención que dice «basado en la pertenencia de ésta al sexo femenino como resultado de situaciones de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres y las mujeres». Yo he llevado muchísimos asuntos de violencia, que se conoce en el juzgado de violencia sobre la mujer, se conoce en el juzgado de instrucción, y que son precisamente de relaciones de personas del mismo sexo y que tienen el mismo derecho de ser defendidas, porque también se producen actos de violencia. Esta ley puede abarcar precisamente esa defensa, pero, vuelvo a repetir, perfilando más el concepto de violencia de género.

**D<sup>a</sup>. Petra Araque Catena**, Secretaria de la Mujer de UGT-PV

Eliminaría la palabra «deliberado». ¿Por qué? Porque cualquier comportamiento deliberado o no, de acción u omisión que busca daño en la mujer, en mi opinión es violencia de género. Es una definición enrevesada, habría que definir mejor y que quedara claro que abarca a todo tipo de violencia sobre la mujer.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Volem que es recorde les dones prostituïdes, víctimes de les xarxes, perquè és una de les violències masclistes més brutals. Però precisament per això sabem que aquest tema, que excedeix l'àmbit autonòmic, requereix una atenció i un tractament especial, com ara el pla contra la tracta que el govern de l'estat ha volgut donar. Com també estem d'acord que l'assetjament sexual i per raó de sexe és violència cap a les dones. Això està ja establert en la llei orgànica d'igualtat, la 3/2007, on marca també les directrius per a poder sancionar-ho, com també la llei 35/1995 arreplega els delictes contra la llibertat sexual.

**D<sup>a</sup>. Virginia Molina Maruenda**, Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas

El Concepto debiera estar restringido a la “ejercida por el hombre sobre la mujer en el seno de las relaciones de pareja o afectiva presentes o pasadas, tratando de manera integral todos los aspectos como prevención, sensibilización. Atención social, sanitaria y jurídica”, vigente en el ordenamiento jurídico de nuestro País LEY INTEGRAL 1/2.004 DE 28 DE DICIEMBRE”

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

El concepto de “víctima indirecta” no es afortunado.

**D<sup>a</sup>. Elena Reig Cruaños**, Asociación de Mujeres Juristas “Themis”

El concepto se formula excediéndose en su contenido al establecido en la Ley Orgánica 1/2004 y esto choca directamente con la imposibilidad del parlamento valenciano de legislar sobre tipos penales.

La expresión “deliberado” ha de ser eliminada del concepto, ya que violencia de género es cualquier acto de violencia del hombre sobre la mujer y dicha expresión, es peligrosa ya que llevaría a una disparidad de criterios interpretativos que ocasionarían una gran inseguridad jurídica. También sería conveniente sustituir la conjunción “y” de la definición por la preposición “sobre”, ya que las relaciones de poder las establecen los hombres sobre las mujeres y no al contrario. Debería quedar así: “relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”.

**D<sup>a</sup>. Rosa María Peris**, Federación de Mujeres Progresistas de la Comunitat Valenciana

Planteamos la eliminación del artículo 2 que define la violencia de género, porque está perfectamente acotado en la ley integral y circunscrita al ámbito de las relaciones efectivas, y en segundo lugar porque en el borrador contamos con una definición más restrictiva al exigir un elemento de intencionalidad que no se da en la norma estatal.

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

En el **artículo 2**; Concepto; tendría que añadirse "de desigualdad de poder del hombre respecto de la mujer, y ejercitado por un hombre sobre una mujer".

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

El concepto de violencia acotado a violencia del hombre hacia la mujer con la que tiene o ha tenido relación afectiva, tal y como recoge la Ley orgánica.

**D<sup>a</sup> Inmaculada Martínez Cervera**  
Asociación de Mujeres en Igualdad

Esta Ley es mucho más ambiciosa que la del Estado. Contempla un concepto de violencia de género que engloba, y leo textualmente, “todo comportamiento deliberado de acción u omisión que busca ocasionar a la víctima, por el hecho de ser mujer, daños físicos, sexuales o psicológicos”.

---

### **Artículo 3.- Manifestaciones de la violencia de género**

En particular y sin carácter excluyente, la violencia de género se enmarca dentro de las siguientes manifestaciones:

1. La violencia física: toda conducta que directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico sobre la mujer tales como heridas, hematomas, contusiones, quemaduras, empujones, o cualquier otro maltrato que atente contra la integridad física de la mujer, con resultado o riesgo de lesión o muerte.
2. La violencia psicológica: toda conducta que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer, mediante amenazas, insultos, humillaciones, menosprecio del valor personal o dignidad, exigencia de obediencia, aislamiento social, culpabilización y privación de libertad. Así mismo, se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daño a bienes de la víctima con el objeto de infringir miedo o temor en esta.
3. La violencia sexual: Todas aquellas conductas tipificadas como delito contra la libertad e indemnidad sexual de la mujer. En general, todos los actos de naturaleza sexual forzada por el agresor, o consentida por abuso de una situación de prevalimiento o poder por parte del agresor sobre la víctima, o no consentida por ésta, con independencia de que aquel guarde o no relación conyugal, de pareja afectiva, de parentesco o laboral con la víctima.
4. Violencia económica: se considera violencia económica a los efectos de esta Ley, toda aquella limitación, privación no justificada legalmente o la discriminación en la disposición de sus bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos, comprendidos en el ámbito de convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación.
5. Mutilación genital femenina, u otras prácticas tradicionales y/o culturales nocivas o perjudiciales para las mujeres y niñas.
6. Trata de Mujeres y niñas, entendiéndola la misma como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de mujeres, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, con fines de explotación sexual.

---

### **PROPUESTAS**

**D. Vicente Magro**, Presidente de la Audiencia Provincial de Alicante

Añadiría, en el punto primero, la expresión «aunque del maltrato no se cause lesión alguna».

Añadiría también una violencia derivada de la ruptura matrimonial. La violencia de género también se produce precisamente por no cumplir el régimen de visitas, el quebrantamiento de condena o medida cautelar.

Derivarlo al Código Penal.

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“2. La violencia psicológica: toda conducta, verbal o no verbal, que atenta contra la integridad psíquica y/o emocional, mediante amenazas, insultos, humillaciones, menosprecio del valor personal o dignidad, exigencia de obediencia, aislamiento social, culpabilización y privación de la libertad. Asimismo, se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daño a bienes o derechos de la víctima y la violencia física, o la amenaza de llevarla a cabo, sobre los menores y/o personas que de ella dependan, con el fin de manipular su voluntad”

Pues no hay que olvidar que la violencia Psicológica implica una manipulación en la que, incluso la indiferencia o el silencio, provocan en ella sentimientos de culpa e indefensión, incrementando el control y la dominación del agresor sobre la víctima, que es el objetivo último de la violencia de género.

“3. La violencia sexual o abusos sexuales: es la que pretende imponer una relación sexual no deseada por la víctima mediante coacción, intimidación o indefensión, por medio de la violencia física o psicológica. Dicha relación sexual impuesta no tiene que ser mantenida necesariamente con el agresor.”

“4. Violencia económica: es aquella en la que el agresor controla el acceso de la víctima al dinero, bienes o recursos patrimoniales comprendidos en el ámbito de la convivencia o en los casos de ruptura de la relación, tanto por impedirle trabajar de forma remunerada, como por obligarla a entregarle sus ingresos, haciendo él uso exclusivo de los mismos”

Añadir “6. ...Así como la inducción, por cualquiera de los medios mencionados, a ejercer la prostitución con abuso de la situación de inferioridad de la víctima.”

La L.O. 1/2004 dispone en su artículo 1.3 que “la violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica incluidas a las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”. Este precepto, en relación con el artículo 87 ter) de la L.O. del Poder Judicial, (L 6/85, de 1 de julio) (modificado por el art. 44 L.O. 1/2004) que dice que los “delitos relacionados con la Violencia de Género son los delitos recogidos en el Código Penal relativos a homicidio, aborto, lesiones, lesiones al feto, delitos contra la libertad, delitos contra la integridad moral, delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, cualquier otro delito cometido con violencia o intimidación y, por último, cualquier delito contra los derechos y deberes familiares (así el Capítulo III del Título

XII del Código Penal tipifica como tales: el quebrantamiento de los deberes de custodia, la inducción de menores al abandono de domicilio (Arts. 223, 224,225); la sustracción de menores (Art. 225) bis) y el abandono de familia, menores o incapaces (art. 226, 227, 228, 229, 231, 232,233).

Por lo expuesto, se echan en falta otro tipo de violencia que también es sabido que se pueden presentar dentro de la violencia de género, y que son:

“8. La violencia familiar: es la que se ejerce por la omisión de obligaciones y responsabilidades legales”, por ejemplo, cuando un padre abandona a sus hijos y no proporciona los alimentos y el cuidado que necesita.

9. La violencia social: es en la que el agresor limita los contactos sociales y familiares de su pareja, aislándola de su entorno y limitando así un apoyo social importantísimo en estos casos.

10. Acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo”.

**D<sup>a</sup>. Petra Araque Catena**, Secretaria de la Mujer de UGT-PV

Consideramos que hay que incluir, también en ese listado, las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en relación al planteamiento que ya he manifestado.

**D. Fernando Rodes Lloret**, Jefe de Servicio de Clínica Médico Forense del Instituto de Medicina Legal de Alicante

El artículo 3.1 podría quedar redactado como sigue: «1. La violencia física: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico sobre la mujer, que pueda ocasionar lesiones como eritemas, erosiones, heridas, hematomas, quemaduras, esquinces, luxaciones, fracturas, etcétera, o cualquier otro tipo de conducta que atente contra la integridad física de la mujer con resultado o riesgo de lesión o muerte.»

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

El artículo 3 no es sino un listado ejemplificativo de manifestaciones de la violencia de género, luego ese no es su lugar; el lugar de los listados ejemplificativos es el Preámbulo, y allí debería estar.

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

En el **artículo 3.2**; Violencia psicológica; añadir, coacciones.

**D<sup>a</sup> Inmaculada Martínez Cervera**  
Asociación de Mujeres en Igualdad

Así mismo abarca otras manifestaciones de violencia que se ejerce contra las mujeres en nuestra sociedad, como la que se produce en el ámbito laboral, la mutilación genital, y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

Se ha dicho en esta comisión que efectivamente son muy amplias las manifestaciones de violencia de género que recoge la norma. En este sentido, consideramos que en este momento sí se ha trabajado con víctimas de redes de prostitución como he dicho cuando he hablado del número de mujeres acogidas en nuestra vivienda. Por tanto, valoramos positivamente su inclusión en este marco jurídico.

---

#### **Artículo 4.- Ámbito de aplicación**

Las medidas contempladas en la presente Ley serán de aplicación a todas las víctimas de actos de violencia de género que tengan lugar en el territorio de la Comunitat Valenciana, sin perjuicio de lo establecido por la legislación en materia de extranjería y de la exigencia de determinados requisitos para las diferentes prestaciones y servicios.

---

#### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Socorro Zaragoza Campos**, Fiscal de Atención a las Víctimas de Violencia de la Fiscalía Provincial de Valencia

Yo pienso que si tenemos la posibilidad de un borrador donde se pudiera recoger todo el tipo de víctimas sería partiendo de la base de cambiar el concepto de la misma. No ser violencia de género sino violencia sobre las mujeres.

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

En atención a que El artículo 9.2 CE impone a todos los poderes públicos “la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; y la obligación de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud...” y teniendo en cuenta que no todas las disposiciones se refieren a las mujeres, sino que también se establecen medidas que se convierten en obligaciones de otros sujetos, proponemos redactarlo del siguiente modo:

“1. En general, la presente ley así como medidas contempladas en ella, serán de aplicación a todas las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, en los términos establecidos en la presente ley.

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

- a) A las actuaciones de los poderes públicos sujetos a las leyes de la Comunidad Autónoma de Valencia.
- b) A las entidades que integran la Administración local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoría la representación de dichas entidades.
- c) A la Administración de la Comunidad Valenciana y sus organismos autónomos, a las empresas con participación pública, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica en los que sea mayoría la representación de estas entidades.

3. Tienen garantizados los derechos que esta Ley reconoce todas las mujeres que se encuentren en la Comunidad Valenciana.”

Cubrimos así también la necesidad de vincular a estas leyes a lo privado, es decir, a los centros, servicios privados y al personal que trabaja en ellos, pues lo contrario conlleva un riesgo de discriminación de clase de las mujeres que acuden a estos centros y servicios de manera que la violencia contra ellas quede silenciada.

#### **“Art. 4 bis) Competencia de los municipios de la comunidad valenciana**

1.- Además de todas las otras funciones establecidas en esta ley que, en razón de sus competencias, les corresponda asumir en relación a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, corresponde a los municipios:

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

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

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

#### **Art. 4 ter) Protocolos de Coordinación entre instancias**

Se deberá asegurar la necesaria coordinación entre los servicios de salud, de atención/asistencia a las víctimas, órganos judiciales y las fuerzas policiales. Para articular esta relación entre todos los organismos y entes implicados se hace necesaria la existencia de Protocolos de Coordinación entre estas instancias por vía Reglamentaria.”

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

El artículo 4 es desafortunado porque excluye todas las medidas que el Borrador refiere, por ejemplo, a agresores o a padres y madres; incluye al final una referencia vaga e indeterminada a la legislación de extranjería.

---

## **Artículo 5.- Concepto de víctima de violencia de género**

1. A los efectos de esta Ley se entenderá por víctima de violencia de género:
  - Toda mujer o niña, que sea objeto de las conductas descritas en los artículos precedentes, así como sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, cuando sean objeto de la agresión o acto contrario a esta Ley para causarle un mal a aquellas.
2. Tendrán la consideración de víctimas Indirectas de esta violencia, los hijos e e hijas menores y/o personas sujetas a tutela o acogimiento de las mujeres víctimas de la violencia de género que sufran cualquier perjuicio como consecuencia de la agresión a aquellas.

---

## **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“-Toda mujer o niña, que sea objeto de las conductas descritas en los artículos precedentes, así como los menores que se encuentren bajo su patria potestad y/o incapaces que convivan con ella o cualquier otra persona que se halle sujeto a la patria potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente, cuando sean objeto de la agresión o acto contrario a esta ley para causarle un mal a aquellas”.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, las Sentencias del Tribunal Constitucional 59/2008, de 14 de mayo, STC 81/2008, de 17 de junio y STC de 2 de julio de 2009: en la que interpreta que la mención por parte de la L.O. 1/2004 (que se pretende con este borrador desarrollar) a “persona especialmente vulnerable” (art. 37 L.O. 1/2004, que modifica a su vez el art. 153 CP) abre camino para que puedan ser víctimas ambos sexos. Asimismo establece que “el que agrediere...” también ambos sexos pueden ser sujeto activo... Dice la sentencia, que se refiere al ámbito penal, que la interpretación restrictiva del mencionado artículo, entendiéndolo que el agresor siempre es hombre, y la víctima siempre mujer, sería inconstitucional; lo que hace que me pregunte si también lo sería en los demás ámbitos.

De esta manera, la ponemos en congruencia con el objeto de la ley.

En el punto 2, frente al anterior, se arremete contra la mujer, y ello causa un perjuicio a las ‘víctimas indirectas’, por ser testigos directos de estos actos violentos, reiterados y habituales en el seno familiar.

**D<sup>a</sup> Alicia Baixauli García**, Presidenta de la Sección de Violencia del Colegio de Abogados de Valencia.

También me ha llamado muchísimo la atención, en cuanto al concepto de víctima de violencia de género que, como novedad, hablan, precisamente, de la incorporación como víctima directa a los menores, a los hijos e hijas de las mujeres. Esto también quería perfilarlo, porque me resulta un poco incongruente, por cuanto en la exposición de motivos ustedes ya señalan en el borrador, ya se establece expresamente, que serán considerados como víctimas directas. Sin embargo, cuando articulan, el artículo 5 ya no habla de víctimas directas, diferencian víctimas directas, cuando han sufrido una agresión directa por el maltratador, y víctimas indirectas cuando ha presenciado estos actos.

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Vicenta Mestre Escrivá**, Catedrática de Psicología Básica de la Universitat de Valencia.

En el preámbulo habla de víctimas directas de esta violencia, tanto las mujeres como los hijos e hijas menores o las personas sujetas a la tutela y/o acogimiento de la mujer víctima. Sin embargo, en el artículo 5, relacionado con el concepto de «víctima de violencia», considera a los hijos e hijas o personas sujetas a tutela o acogimiento como víctimas indirectas de esta violencia. Me gustaría llamar la atención sobre esta posible disfunción

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

En el **artículo 5.2**; Concepto de víctima; Modificar víctimas indirectas por directas, que tengan la consideración de víctimas directas las hijas e hijos menores y/o personas sujetas a tutela o acogimiento de las mujeres....

**D<sup>a</sup> Inmaculada Martínez Cervera**  
Asociación de Mujeres en Igualdad

Por otro lado, la Ley Integral contra la violencia de género olvida a los menores. Los hijos menores de edad de una pareja en la que existen situaciones de violencia también son víctimas.

Si agraden a la madre pero no al hijo, éstos sufren una violencia psicológica que marcará su desarrollo emocional para toda su vida, pues llegan a asumir determinados comportamientos como normales, cuando realmente son espeluznantes.

Consideramos tremendamente positivo y un avance, la inclusión de los hijos e hijas menores y de las personas mayores bajo la tutela o acogimiento como víctimas

aunque es bien cierto que nos gustaría que fueran consideradas como víctimas directas de esta violencia de género y no indirectas como consta en el artículo 5.2.

Se ha comentado en esta Comisión la tardanza de la redacción de esta Ley Integral después de seis años de la aprobación de la Ley 1/2004, pero quiero decir a Sus Señorías que el pasado 27 de octubre de este mismo año, el Presidente Zapatero se comprometió en el Pleno del Congreso a dar, y leo textualmente “protección a los hijos de las mujeres maltratadas”, subrayando que “estaban trabajando en el estudio de la situación de los menores”. Esta novedad en la Ley es un avance. Va más allá de la obligación que tienen las Comunidades Autónomas tras la aprobación de la Ley 1/2004. Es de justicia que los hijos e hijas de mujeres maltratadas tengan el rango de víctimas y no sean invisibles a los ojos de la administración.

---

**Artículo 6.- Concepto de agresor**

A los efectos de esta Ley se entenderá por agresor a aquel causante de cualquiera de los actos contrarios a esta Ley referidos en el presente Título.

---

**PROPUESTAS**

D<sup>a</sup> **Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

En correlación con lo expuesto sobre las sentencias del Tribunal Constitucional 59/2008, de 14 de mayo; 81/2008, de 17 de junio y la de 2 de julio de 2009, debería referirse al agresor como "...el que causare...", no haciendo, de este modo, referencia al sexo de la persona agresora, aunque en la práctica sean mayoritariamente hombres.

Tenemos que procurar hacer una ley protegiendo a cualquier posible víctima de violencia de género, teniendo en cuenta no se trata de hacer una ley que proteja a todas las mujeres de todos los hombres, sino de proteger de la conducta violencia de unos determinados hombres. Debemos huir de la creación de una nueva víctima, que sería el hombre por el hecho de ser hombre (lo que implicaría, en mi opinión, otro tipo de violencia de género, aunque no necesariamente física) que nos obligaría, dentro de un tiempo, a vernos otra vez redactando una ley para proteger al mismo.

---

## **Artículo 7.- Principios rectores de la Ley**

Los principios generales que orientan el contenido de la presente Ley son:

1. Equilibrio territorial. Se procurará que los recursos previstos en esta Ley se desplieguen de forma equilibrada por todo el territorio de la Comunitat Valenciana, facilitando el acceso a los mismos y la prestación de sus servicios de forma igualitaria para todas las víctimas de violencia de género, especialmente las que vivan en el ámbito rural.
2. Inmediatez. La administración pública valenciana prestará sus servicios con rapidez y sin demoras, especialmente los de carácter urgente y de emergencia.
3. Personalización. Se realizará un diagnóstico individualizado de cada una de las situaciones de violencia, teniendo en cuenta la situación específica de cada caso.
4. Especialización. Se prestará especial atención a la formación de los agentes sociales implicados en la problemática de violencia. La Generalitat garantizará la formación de los mismos a través de su oferta de formación continua y especializada de la misma.
5. Cooperación y coordinación. Todos los centros y servicios dependientes de la Generalitat actuarán de forma coordinada bajo la supervisión del departamento competente en materia de violencia de género. La coordinación se hará extensible a otras administraciones, mediante el establecimiento, en su caso, de protocolos, acuerdos y convenios, evitando la victimización secundaria.
6. Sensibilización de la ciudadanía en general, fomentando una respuesta activa y solidaria ante la violencia de género y sus víctimas.
7. Transversalidad. Como actuación prioritaria en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y planes de la administración pública valenciana.

---

## **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

- Erradicar. Integrar el objetivo de la erradicación de la violencia de género y las necesidades y demandas de las mujeres afectadas por la misma, en la planificación, implementación y evaluación de los resultados de las políticas públicas.

- Asistencia Integral. La atención a mujeres víctimas de Violencia de Género y de las personas que dependan de ella se realizará para dar cobertura a las diferentes necesidades derivadas de la situación de violencia. Se entenderán incluidos en esta cobertura la atención sanitaria, la atención social y laboral, la orientación jurídica, el acogimiento y la seguridad.

- Adoptar medidas que garanticen los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, de acuerdo con los principios de universalidad, accesibilidad, proximidad, confidencialidad de las actuaciones, protección de los datos personales, tutela y acompañamiento en los trámites procedimentales y respeto a su capacidad de decisión.

- Garantizar el acceso a las ayudas económicas que se prevean para las mujeres víctimas de violencia de género y personas de ellas dependientes.

- Efectividad. Se adoptarán las medidas necesarias para que tengan garantizado el ejercicio efectivo de sus derechos las víctimas cuyas circunstancias personales y sociales supongan una mayor dificultad para el acceso integral a la asistencia y en especial, las mujeres inmigrantes, con independencia de su situación administrativa, o mujeres con discapacidad. Reforzar los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.

- Promover la cooperación y la participación de las entidades, instituciones, asociaciones de mujeres, agentes sociales y organizaciones sindicales que actúen a favor de la igualdad y contra la violencia de género, en las propuestas, seguimiento y evaluación de las políticas públicas destinadas a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

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

- Fortalecer acciones de sensibilización, formación e información de los profesionales y de la ciudadanía en general con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género, mediante la dotación de instrumentos eficaces en cada ámbito de intervención.

- Enfoque multidisciplinar. Desarrollar y aplicar políticas y acciones con un enfoque multidisciplinar, a través de acciones institucionales coordinadas y transversales, de forma que cada poder público implicado defina acciones específicas desde su ámbito de intervención de acuerdo con modelos de intervención globales.

- Perspectiva de género. Teniendo en cuenta que la Violencia de Género tiene su origen en la desigualdad entre hombres y mujeres, la atención a las víctimas se

realizará desde la consideración de las causas estructurales del problema, así como las especiales circunstancias en las que aquéllas se encuentran.

- Integración. Se promoverán las acciones necesarias para la integración familiar, social, laboral, cultural y económica de las mujeres víctimas de Violencia de Género, respetando su identidad cultural y su dignidad personal.

**D. Carlos Pomares Ramón**, Responsable de la Asociación de Policías Locales especialistas en violencia de género.

En primer lugar, la ley establece en su preámbulo la pretensión de tratar la violencia sobre la mujer desde una perspectiva global e integral en todos sus aspectos y ámbitos, es decir, con transversalidad.

Este objetivo posteriormente se convierte, de hecho, en un principio rector de la misma. Bajo esta premisa, el texto recoge, a continuación, toda una serie de derechos que vienen a consolidar las políticas sociales en esta materia. No obstante, yo creo que dicha transversalidad debe afectar no solo a las políticas sociales, sino a otras políticas públicas, como en este caso son las políticas de seguridad, lo que supondría que la atención integral y especializada abordada en el texto debe superar el ámbito de la asistencia social para afrontar, si quiera de manera global, aspectos relativos a los servicios policiales; en este caso, los prestados por las corporaciones locales

En el borrador de la ley se echa en falta esta referencia al ámbito de la seguridad. Mi punto de vista acerca de la pretendida transversalidad conllevaría entonces que la atención policial debe acompañar a otros servicios de atención a la víctima. De esta manera, en mi opinión, la ley podría recoger las siguientes atribuciones a La Generalitat: Primera. Establecer acuerdos de cooperación y colaboración con las corporaciones locales que puedan disponer de servicios especializados en sus cuerpos de policía, destinados a abordar la violencia de género en sus distintas fases: atención de emergencia, investigación, seguimiento y protección, en los que se estableciera de manera pormenorizada qué fases de ella serían las que se abordarían. Además, estos acuerdos podrían contemplar, tal y como permite nuestro Estatuto de autonomía, la creación de órganos de cooperación entre La Generalitat y los entes locales firmantes con fines de coordinación y de seguimiento de su cumplimiento. Segunda. Promover la aprobación de planes locales de seguridad o planes estratégicos para el abordaje de la violencia de género por los servicios policiales como ejes rectores de las políticas públicas de seguridad en esta materia.

Tercera atribución. Elaborar planes formativos para los cuerpos de policía local acogidos a estos convenios, que contengan un itinerario monográfico específico enfocado a la adecuada especialización

Cuarta. Ateniéndose a la exigencia del cumplimiento de los puntos que acabo de mencionar como requisitos indispensables para las corporaciones locales, dotarlas

de los fondos económicos específicos que permitan el desarrollo de estos servicios policiales.

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa Moltó Carbonell**, Directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia.

Lo que no se puede garantizar es que un curso de formación continua o especializada tenga una potencia comparable a la formación universitaria. Esto debe ser reconocido explícitamente en el artículo 7, apartado 4, del borrador que estamos debatiendo, como un requisito y no como una mera posibilidad.

**D<sup>a</sup>. Virginia Molina Maruenda**, Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas

Respecto del art.7.7 sobre Transversalidad quisiera matizar que además de una acción "PRIORITARIA", como señala la ley, la considero también IMPRESCINDIBLE, calificativo que propongo sea incorporado a la ley. .

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

El artículo 7 establece unos principios rectores que deberían alinearse con los de la Ley Orgánica 1/2004. Luego sobra el precepto.

---

## **Artículo 8.- Acreditación de la violencia de género**

Constituyen medios de prueba para la acreditación de la violencia de género y la prestación de las coberturas garantizadas en esta Ley, cualquier resolución judicial vigente que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o Incidental, la existencia de un acto de violencia de género de los previstos en esta Ley. En ausencia de la misma o hasta que se dicte dicha resolución judicial, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal, o atestado policial del que se desprenda la existencia de un acto contrario a esta Ley. Así mismo, será medio de prueba el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o cualquier otro que se establezca reglamentariamente.

---

### **PROPUESTAS**

**D. Vicente Magro**, presidente de la Audiencia Provincial de Alicante

Se dice que se le da valor de prueba al atestado policial y al informe de la inspección de trabajo. Pero eso lo tiene que decir un juez, no el atestado policial o el informe de la inspección de trabajo y seguridad social.

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Hay que tener en cuenta las sentencias reiteradas del Tribunal Constitucional (SSTC100/1985, 101/85, 145/85, 5/89, 182/89, 201/89, 217/89, 107/93, 303/93, 51/95 y 157/95) y del Tribunal Supremo (sentencia de 23 de enero de 1987) relativas al valor probatorio del atestado policial según las cuales se desprende las siguientes situaciones:

1.- Cuando se trate de opiniones o informes de los imputados, aunque se les haya instruido de sus derechos y hayan gozado de asistencia letrada, de declaraciones de testigo o de diligencias semejantes, efectivamente no se les puede atribuir por sí solas otro valor que el de mera denuncias.

2. Cuando se trate de dictámenes o de informes prestados por los Gabinetes de la Policía, tales como dactiloscopia, identificación, análisis de la voz, análisis químicos, balística u otros análogos, tendrá al menos el valor de dictámenes periciales, especialmente si se ratifican en presencial judicial durante las sesiones del juicio oral y con la posibilidad de que las partes puedan dirigir observaciones u objeciones o pedir aclaraciones a los miembros de los referidos gabinetes.

3.- Tratándose de diligencias objetivas y de resultado incontestable, como la aprehensión "in situ" de los delincuentes, los de flagrancia, la ocupación y recuperación de efectos e instrumentos del delito, de armas, drogas o sustancias estupefacientes, efectos estancados o prohibidos, entrada y registros en lugar cerrado y

lo que se hallara en el transcurso de los mismos, siempre que mediara mandamiento judicial o consentimiento del morador, el valor que debe atribuírsele es el de verdaderas pruebas, sometidas como las demás a la libre valoración de las mismas que corresponde e incumbe a los tribunales de instancia.

En base a esto, el artículo que analizamos proponemos la siguiente redacción:

#### **Artículo 8.- Acreditación de la violencia de género.**

1.- Constituyen medios de prueba para la acreditación de la violencia de género y la prestación de coberturas garantizadas en esta Ley, cualquier Resolución judicial por Violencia de Género que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia de género de los previstos en esta ley.

2.- Excepcionalmente, en ausencia de la resolución judicial indicada en el apartado 1 del presente artículo, y en tanto se dicte la misma en el sentido indicado, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de Violencia de Género; o certificado acreditativo de atención especializada por un organismo público competente en materia de violencia de género.

3.- Con el mismo carácter de excepcionalidad, podrán ejercitarse los derechos en los que así se determine expresamente con la única acreditación mediante la presentación del atestado policial. o incluso, en su caso, sin necesidad acreditación previa”

Estos derechos a los que hace referencia este último párrafo, serían Derecho de información (art. 10) Asistencia jurídica gratuita (art.13) Derecho a la asistencia sanitaria (art.14) derecho a la intimidad y privacidad (art. 15) derecho a la formación ocupacional (art. 18).

**D<sup>a</sup> Alicia Baixauli García**, Presidenta de la Sección de Violencia del Colegio de Abogados de Valencia.

Para mí ha sido el artículo más controvertido de todos. Y es el más controvertido de todos, porque ¿cómo se acredita un acto de violencia de género? ¿Un atestado policial? Este atestado simplemente recoge unas manifestaciones, una serie de hechos, pero no constituye prueba. Pienso que la resolución judicial es lo más importante. No se puede dejar al servicio de un atestado policial para decir si efectivamente hay o no hay delito, porque los policías no están especializados y no son jueces, como tampoco pienso que debe elaborarse un informe del ministerio fiscal. Porque el ministerio fiscal, el contacto con la víctima es muy corto. Es el juez quien, a la vista de las pruebas que aportamos los abogados, que aporta el ministerio fiscal y todos, es quien emite la resolución. Esa resolución, ¿cuál es? Pues la continuación del procedimiento o bien su archivo

**D<sup>a</sup>. Encina García Checa**, representante de Plataforma Feminista

El artículo octavo del título preliminar cuando dice «acreditación de la violencia de género» creemos que debe ser reformado y además de reformado creemos y propugnamos su eliminación del título preliminar, por lo siguiente. En primer lugar, y creo que se ha indicado ya en esta comisión, cuando dice textualmente que «...constituye medios de prueba para la acreditación de la violencia de género y la prestación de las coberturas garantizadas en esta ley, cualquiera...». Bueno, creemos que el «cualquiera» debe de eliminarse.

Donde dice: «constituyen medios de prueba para la acreditación de la violencia de género y la prestación de las coberturas garantizadas en esta ley», se añade: «cuando en el artículo así se requiera».

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

El artículo 8 debe encontrar acomodo en el cuerpo de la Ley y no el Título Preliminar.

**D<sup>a</sup>. Elena Reig Cruañes**, Asociación de Mujeres Juristas “Themis”

Podría bastar para obtener dichas coberturas, con informes de servicios sociales, centro 24 horas, atestado policial, o profesionales especializados en la materia.

**D<sup>a</sup>. Rosa María Peris**, Federación de Mujeres Progresistas de la Comunitat Valenciana

Compartimos lo expresado en anteriores comparencias al no considerar el atestado policial o el informe de la inspección de trabajo constitutivo de prueba , aplaudimos la referencia a resoluciones judiciales y no solo a la orden de protección y echamos en falta que estos medios de prueba se circunscriban solo a aquellos derechos a los que queremos que le sea exigible la prueba ,y no a la generalidad como ocurre en el presente borrador porque ello hace extensivo este requisito a todos los derechos de las víctimas y estamos convencidas que no puede ser esa la voluntad del legislador y por tanto solicitamos que se elimine el artículo 8 del título preliminar y se encaje en aquellos capítulos o artículos donde verdaderamente se quiera plantar este requisito.

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

En el **artículo 8**; Acreditación de la violencia. Eliminar el informe del Ministerio Fiscal, el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y el atestado policial ya que no pueden tener la consideración de medio de prueba para acreditar la violencia sobre la mujer, el medio de prueba valido debe ser una resolución judicial.

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

Habría que modificar el artículo 8, ya que su lectura puede inducir a pensar que aquellas mujeres que no hayan acreditado su situación de víctimas de violencia de género, no pueden acceder a los derechos básicos que se articulan con posterioridad.

**TÍTULO I**  
**DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA**

**CAPÍTULO I**  
**DERECHOS BÁSICOS**

**Artículo 9.- Garantía de los Derechos de las Víctimas de la Violencia de Género**

En el ámbito de sus competencias, las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, garantizarán a las víctimas de la violencia de género la efectividad de los derechos que se recoge en el presente Título.

**PROPUESTAS**

---

## **Artículo 10.- Derecho a la información**

Las administraciones públicas valencianas facilitarán en todo momento a las víctimas de violencia de género información sobre los recursos y servicios existentes que puedan necesitar para asegurar su protección, apoyo y recuperación.

---

### **PROPUESTAS**

D<sup>a</sup> **Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

#### **“Artículo 10.- Derecho a la información.**

“1.- Las AAPP de la Comunidad Valenciana, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar a las mujeres víctimas de Violencia de Género el derecho a:

A) Recibir información y asesoramiento jurídico inmediato y especializado, sobre todos los derechos que asisten a las víctimas de Violencia de Género, incluida la asistencia jurídica en la denuncia ante la autoridad competente, así como las actuaciones a llevar a cabo para el cese inmediato de la situación de violencia y atención adecuada a su situación personal.

B) Recibir información sobre los centros, recursos y servicios de atención existentes en la Comunidad Valenciana.

C) Tener acceso a la información en materia de violencia de género a través de las nuevas tecnologías, particularmente en relación a recursos existentes y servicios de atención.

2.- Dicha información comprenderá, entre otras, las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral, así como, en su caso, sobre el momento procesal en que se encuentran las actuaciones. (De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la L.O. 1/2004)

3. Las AAPP de la Comunidad Valenciana, y en particular, la Conselleria competente en materia de Igualdad:

a) Garantizarán, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad y mujeres inmigrantes víctimas de Violencia de Género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes.

b) Asimismo, desarrollarán los medios necesarios para garantizar la información a las mujeres víctimas de Violencia de Género que por sus circunstancias

personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el ejercicio efectivo de este derecho.

4.- A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en los apartados anterior, se fomentará la colaboración entre la Conselleria competente en materia de igualdad y las Corporaciones locales, así como las organizaciones sociales y sindicales y las asociaciones de mujeres que presten servicios en materia de Violencia de Género.

5.- Las mujeres podrán acceder a los servicios de información y orientación jurídica sin necesidad de aportar ningún tipo de acreditación en relación a su condición de víctima, conservando, asimismo su anonimato, sin necesidad de tener que prestar sus datos de identificación personal.”

**D<sup>a</sup>. Encina García Checa**, representante de Plataforma Feminista

Los artículos del décimo al quinceavo que son: información, protección efectiva, asistencia social integral, asistencia jurídica gratuita, asistencia sanitaria, intimidad y privacidad- deben garantizarse a todas las mujeres víctimas de violencia de género, sin requisito alguno de acreditación. Es decir, palmariamente, sin exigencia de denuncia.

---

### **Artículo 11.- Derecho a la protección efectiva**

Las administraciones públicas valencianas garantizarán protección integral e inmediata a las víctimas que se hallen en situación de riesgo, mediante la activación de todos los recursos disponibles.

La Generalitat al objeto de hacer efectivo este derecho facilitará la formación especializada, multidisciplinar y periódica, en los términos establecidos en esta Ley, a todos los cuerpos policiales en materia de prevención, asistencia y protección de las víctimas, firmando, en su caso, los acuerdos necesarios con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

---

### **PROPUESTAS**

**D. Vicente Magro**, presidente de la Audiencia Provincial de Alicante

Introduciría la figura del agente custodio del cumplimiento de la orden de protección.

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos un tercer párrafo:

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

### **Artículo 11 bis) Manuales de actuación Policial**

1.- Se elaborará un Manual de Actuación Policial en el que se haga constar todas las actuaciones que un policía debe hacer ante un caso de violencia de género del que deben tener conocimiento todos los policías (ya que pueden ser requeridos para actuar en cualquier momento y deben poseer los conocimientos básicos de actuación y de atención con estas víctimas)

2.- Este Manual de Actuación, deberá recoger que el atestado policial será claro y preciso, plasmando el testimonio de las víctimas en toda su extensión y detalle, entre otros puntos.

### **Artículo 12 prim.**

“La administración proporcionará asesoramiento y apoyo psicológico a la víctima de Violencia de Género y a los hijos dependientes, si hubiere, con recursos

propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a la información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.”

**D<sup>a</sup> Alicia Baixauli García**, Presidenta de la Sección de Violencia del Colegio de Abogados de Valencia.

La situación de riesgo es un elemento también que debe perfilarse muy bien, porque yo sinceramente cuando atiendo a la víctima no sé si efectivamente tiene o no una situación de riesgo. En el juzgado no son atendidas correctamente ¿Por qué? Porque, si bien existe ya la unidad de valoración integral, pienso que debe de perfilarse mucho mejor su funcionamiento. Porque esta valoración no puede realizarse solamente respecto a la víctima, también debe de realizarse sobre el agresor, por eso se llama unidad de valoración integral.

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa Moltó Carbonell**, Directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia.

La Generalitat valenciana debe exigir además de facilitar dicha formación, siendo necesario, en este caso, requerir a las personas que impartan la formación un título de máster en el área de estudios de género.

También sería conveniente establecer la posibilidad de que dichos cursos se pudieran realizar formando parte de la formación de extensión universitaria de las universidades de la Comunidad Valenciana.

---

## **Artículo 12.- Derecho a la atención integral y especializada**

Las administraciones públicas valencianas garantizarán a las mujeres víctimas de violencia de género los servicios sociales de atención, emergencia, apoyo y acogida y recuperación integral. La organización de estos servicios responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra Violencia de Género.

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a recuperar su integridad, autonomía y desarrollo personal y para ello a ser atendidas por la red de asistencia social que se establece en el Título III de esta Ley.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos añadir:

1.- "...a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a los menores o personas que estén bajo la patria potestad, tutela o acogimiento y cuidado de la misma, los servicios sociales de atención..."

Proponemos añadir los siguientes párrafos:

"2.- Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Jueces de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al Juez las medidas urgentes que consideren necesarias.

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

4.- Estos recursos deberán ser accesibles, en el sentido que supondrá la adaptación de las estructuras y los servicios que se proporcionen a las mujeres con discapacidad.

5.- La comunidad valenciana promoverá la creación de estos dispositivos de atención en aquellos lugares donde no existan y los mantendrá en aquellos en los que ya se disponga de ellos.

6.- Para el acceso a los recursos y servicios de información aquí contemplada, no se necesitara aportar ningún tipo de acreditación en relación a su condición de víctima,

conservando, asimismo su anonimato, sin necesidad de tener que prestar sus datos de identificación personal.”

---

### **Artículo 13.- Derecho a la asistencia jurídica**

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a recibir información y a la asistencia jurídica en los términos que se desarrollan en el Capítulo VI del Título de esta Ley.

Los hijos e hijas menores de las víctimas, en caso de fallecimiento de la madre como consecuencia de la violencia de género, tendrán también los derechos reconocidos en este artículo.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“2.- La asistencia jurídica será inmediata aunque no se requiera de manera preceptiva en el procedimiento para el que se solicita, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la misma de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, habrán de abonar los honorarios devengados por el Abogado y Procurador que les haya defendido y representado.”

Si interpretamos el art. 20 de la L.O. 1/2004, en relación con el artículo 3.5 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita (según su nueva redacción dada por la Disposición Adicional 6<sup>a</sup> de la L.O. 1/2004), veremos que la misma se ha de garantizar de forma inmediata a todas las víctimas de Violencia de Género que lo soliciten, cualquiera que sea el procedimiento en el que estén incurso, tanto judiciales como administrativos, tanto los que sea preceptiva la asistencia letrada como los que no lo sea (incluidos los juicios de faltas) Posteriormente se realizará el trámite de reconocimiento al derecho de la asistencia jurídica gratuita. De esta manera, si la víctima carece de recursos económicos, el derecho a la asistencia jurídica gratuita cubre el coste de la asistencia de Abogado incluso en aquellos procesos en los cuales no es preceptiva la asistencia del Letrado. (Conviene recordar que la Ley de Enjuiciamiento Criminal no ha sido modificada en este ámbito, por lo que sigue sin ser preceptiva la asistencia letrada a la víctima).

Creemos que es conveniente recoger esta información en esta ley a fin de una menor dispersión normativa con la consecuente mayor protección jurídica. Resulta especialmente importante que la víctima de Violencia de Género sea informada del contenido de este derecho tanto por las entidades de protección social como por los que prestan sus servicios en el sistema penal (los órganos judiciales, el Ministerio Fiscal y la Policía), sobretodo los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad, teniendo en cuenta que su intervención suele tener lugar en los momentos iniciales. (18.1 L.O. 1/2004)

“3.- Para el acceso a los recursos y servicios de asistencia jurídica aquí contemplada, será suficiente con la acreditación mediante el atestado policial”

A fin de evitar la víctima retire su denuncia antes de llegar al juzgado, se establece la necesidad de asistencia a la víctima de Violencia de Género en el turno de oficio, en forma de asesoramiento previo antes de formular la denuncia, en la formulación formal ante el órgano competente y solicitud de orden de protección y en la correspondiente comparecencia de la orden de protección, así como la propuesta de que se atribuya al abogado/a la posibilidad de representar a la víctima de Violencia de Género hasta la apertura del juicio oral, tal como se reconoce para la defensa del imputado, evitando así los problemas que tienen los/las abogados/as para personarse como acusación particular, ya que cuando se tramita por el procedimiento de juicio rápido la víctima no cuenta con Procurador y ostenta su representación en esa primera fase, de este modo, podría añadirse:

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

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

---

#### **Artículo 14.- Derecho a la asistencia sanitaria**

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a la asistencia sanitaria coordinada con los restantes operadores que intervengan en el proceso de atención a las víctimas.

---

#### **PROPUESTAS**

D<sup>a</sup> **Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos redactar del siguiente modo:

“1.- Las víctimas, tanto directas como indirectas (de conformidad con el artículo 5 de esta Ley), de violencia de género, tendrán derecho a la asistencia sanitaria coordinada con los restantes operadores que intervengan en el proceso de atención a las víctimas, con especial atención a su salud mental”

2.- La Conselleria competente en materia de salud, establecerá los mecanismos e instrumentos para el análisis, valoración y establecimiento de unos criterios mínimos en el tratamiento sanitario de la Violencia de Género, y en los que se recogerán unas pautas uniformes de actuación y atención a las víctimas de Violencia de Género en los ámbitos de la prevención primaria, secundaria o terciaria, promoción de la salud, investigación, comunicación, o recogida de información.

3.- Las personas que trabajan como profesionales sanitarios actuarán siempre teniendo en cuenta la protección y exposición a situaciones de riesgo de una víctima de Violencia de Género y de las personas que dependan de ella, analizando cada situación concreta.

4.- En los centros médicos se designará, por parte de la Generalitat a través de la Conselleria de Sanidad, especialistas que realizarán seguimientos de los protocolos de Violencia de Género.

Asimismo se asignará un persona que coordine la aplicación del mismo en los distintos centros privados de la comunidad valenciana.”

## **Artículo 15.- Derecho a la intimidad y privacidad**

En cumplimiento de la legislación vigente en materia de Protección de datos de carácter personal, se garantizará a las víctimas de violencia de género la confidencialidad de los datos de carácter personal, que puedan provocar su identificación y localización, y en especial con respecto al agresor y su entorno.

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos la siguiente redacción:

“En cumplimiento de la legislación vigente en materia de Protección de datos de carácter personal, se velará por preservar el carácter confidencial de las causas que dan lugar a que las interesadas se beneficien de las medidas establecidas en la presente Ley, especialmente la de los datos personales de los que pudiera deducirse su identificación y su paradero, así como los de las personas que estén bajo su cuidado.”

---

**Artículo 16.- Derecho a indemnizaciones por causa de muerte**

1. Los hijos e hijas menores de edad o, en su ausencia, los ascendientes de las víctimas mortales de la violencia de género, que dependan de esta económicamente en el momento del fallecimiento, tendrán derecho a la percepción de una cuantía económica de pago único, en las condiciones y requisitos que se establezcan reglamentariamente.
2. En estos casos, cuando la Generalitat ejerza la acción popular de acuerdo con el artículo 55 de la presente Ley, solicitará siempre la privación de la patria potestad del presunto autor.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Se olvidan de nuevo de "los menores de edad (que no tienen por qué ser hijos) y/o personas (que no tienen por qué ser ascendientes) que de ella dependan,..."

---

## **Artículo 17.- Derecho de acceso a una vivienda**

La Generalitat garantizará a las víctimas de la violencia de género el acceso a la vivienda y al régimen de ayudas económicas para ello, en los casos y términos que se disponen en el artículo 54 de esta Ley, y en las normas de desarrollo reglamentario que se establezcan.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“1.- La Generalitat garantizará a las víctimas de la violencia de género, así a los menores de edad y demás personas que de ellas dependan, el acceso a la vivienda y al régimen de ayudas económicas para ello, en los casos y términos que se disponen en el artículo 54 de esta Ley, y en las normas de desarrollo reglamentario que se establezcan.

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

3.- En el momento de la solicitud de este derecho, será suficiente el título habilitante establecido en el artículo 8.2 de la presente ley. Sin embargo, en el momento de la concesión, deberá acreditarse por parte de la solicitante sentencia condenatoria o vigencia de la Orden de Protección ante el organismo competente, así como de su cumplimiento.

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

5.- Asimismo, en las condiciones que reglamentariamente se determinen considerando la situación socioeconómica de las mujeres, se establecerán ayudas para el acceso a la vivienda protegida.

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

### **Artículo 17 bis) Ayuda económica**

Se reconocerá ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

1.- Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el periodo que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.

2.- Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

### **Artículo 17 ter) Posibilidad de permuta**

1.- Con la finalidad de proteger la integridad física y psicológica de las mujeres víctimas de Violencia de Género que así lo acrediten en los términos establecidos en el artículo 8.1 de la presente Ley, se reconoce la posibilidad de autorizar permutas de viviendas protegidas adjudicadas a mujeres.

2.- Las Administraciones públicas de la Comunidad Valenciana facilitarán la efectividad de las permutas de viviendas protegidas adjudicadas a estas mujeres.”

---

## **Artículo 18.- Derechos laborales**

La Generalitat garantizará a las víctimas de la violencia de género la formación y ayuda para facilitar su inserción laboral, fomentando acuerdos y convenios con los agentes sociales.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos:

“La Generalitat garantizará a las víctimas de la violencia de género la formación y ayuda para facilitar su inserción laboral, fomentando acuerdos y convenios con los responsables de empresas y agentes sociales”

#### **“Art. 18 bis) Medidas ocupacionales específicas**

1.- Se garantizará la formación ocupacional a las mujeres que se hallen en cualquier forma de violencia recogida en esta Ley

2.- Se establecerá un programa específico de cualificación para el empleo de las víctimas de la Violencia de Género destinados a mejorar su empleabilidad o reinserción laboral.

3.- Se establecerán ayudas para la contratación por las empresas de mujeres víctimas de Violencia de Género, con el seguimiento oportuno de las mismas. Las empresas beneficiarias de las citadas ayudas deberán guardar una confidencialidad absoluta sobre las circunstancias referentes a la situación de la mujer contratada.

4.- Se promoverá la firma de convenios con empresas y organizaciones sindicales para garantizar su reinserción laboral.

5.- La Generalitat valenciana establecerá las ayudas directas y medidas de apoyo para las mujeres víctimas que se constituyan en trabajadoras autónomas, con un apoyo personalizado de sus proyectos.”

**D<sup>a</sup>. Petra Araque Caten**, Secretaria de la Mujer de UGT-PV

Es un artículo muy escueto, poco preciso. Considero que habría que abordar otros aspectos, como es el derecho a la ocupación y la formación ocupacional. Es decir, en este caso La Generalitat debería garantizar la formación ocupacional a las mujeres que se encuentren en cualquier forma de violencia de género y en cualquier ámbito, es decir, en la pareja, laboral, social... y, también, incluyendo lo que es el tráfico y la

explotación sexual. Tendría que estudiar de forma particular los casos de violencia de género en el ámbito laboral. Y esto, ¿qué implica? Implica adoptar medidas, medidas para facilitar la ocupación de las mujeres víctimas de violencia de género, para que puedan –como decía la compañera sucesora mía– puedan recuperarse económicamente. Esto es fundamental, no depender económicamente del agresor, en este caso.

Por tanto, la administración pública tendría que dar la información, la orientación y el apoyo, tendría que encargarse de detectar dónde están las situaciones de violencia de género. ¿Cómo podría hacerlo? A través de las oficinas de empleo, los protocolos de actuación y coordinación, también podría establecer subvenciones a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, fijar convenios con las empresas y los sindicatos para la reinserción laboral, establecer ayudas y medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género que se constituyen como trabajadoras autónomas.

También, respecto de la formación ocupacional e inserción laboral que se pueda desarrollar, consideramos que se tienen que incluir con carácter prioritario las víctimas de violencia de género.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Falta relacionar el que la llei integral estableix com a drets de les dones en situació de maltractaments: reducció o reordenació del temps de treball; mobilització geogràfica, canvi o reserva de lloc; drets respecte a seguretat social; programa específic d'ocupació; treballadores autònomes, etcètera, etcètera.

---

## **Artículo 19.- Derechos de las funcionarias de la Administración de la Generalitat**

El personal incluido en el ámbito de aplicación establecido en la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, y con el alcance que en ella se determine, tendrá los derechos, premisos, licencias y resto de medidas vigentes que en el mismo se establezcan en materia de función pública.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Aunque no se comparte la idea de que se establezca una distinción de los derechos laborales a los que pueden acogerse las víctimas de violencia de género en razón del lugar de trabajo o de si es empleada pública o no; en caso de que se mantenga esta diferenciación. Además, la Ley 7/2007, estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, LEBEP) regula el tiempo de trabajo de manera común para los funcionarios y el personal laboral, pues como dice su artículo 51 LEBEP “para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a los dispuesto en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”, por lo que parece razonable deducir que en primer lugar se aplicarán las normas establecidas en la LEBEP y supletoriamente las normas del RD 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del TRET, para el personal laboral. De hecho la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 21 de junio de 2007, Instrucción nº 7 de aplicación de la LEBEP en el ámbito de la Administración General del Estado declaran expresamente aplicables estas reglas al personal laboral.

En base a todo ello, y a falta de una regulación común para todas las trabajadoras, el título del artículo 19 proponemos el siguiente Título:

**“Derechos de las empleadas públicas de la Administración en la Comunidad Valenciana” o “Derechos del personal de la Administración en la Comunidad Valenciana”**

“1.- Las corporaciones locales de la comunidad valenciana garantizarán la asistencia y el asesoramiento jurídico especializado a los trabajadores que la necesiten por razón de violencia de género, para poder cubrir esto, podrán hacer convenios entre los municipios grandes y pequeños para cubrir esta garantía.”

Proponemos la siguiente redacción:

“En todo lo relacionado con la Violencia de Género, tanto las Administraciones Públicas como las Empresas que se encuentren en territorio de la Comunidad

Valenciana se ajustarán a lo que dispone el ordenamiento jurídico y la legislación vigente.”

“Todas empleadas públicas (o no) de la Comunidad Valenciana, podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral, en los términos que prevé Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat Valenciana, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, (en adelante LFPV) el ordenamiento jurídico y la legislación vigente. A estos efectos el título habilitante exigido para la aplicación de estas medidas es el recogido en los apartados 1 y 2 del artículo 8 de esta Ley.”

De este modo evitamos que haya la diferenciación de trato en cuanto a derechos laborales se refiere en razón al tipo de contrato laboral o funcional a las que nos referíamos al principio de esta exposición.

Nos vemos ahora obligados a estudiar la LFPV en este punto, dado que encontramos, en cuanto a los derechos laborales del personal de la Administración de la Generalitat, una remisión a lo regulado en la misma, veamos lo que se dice:

Artículo 68 LFPV. Jornada de trabajo

4. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables

En cuanto a la reducción de jornada y la flexibilidad horaria, nos encontramos aquí una remisión legal, que no queda claro si se refiere al desarrollo de la protección de violencia de género (que a su vez remite a la misma ley de la función pública) o al desarrollo de la propia LFPV. En cualquier caso, se trataría de una laguna legal, o lo que es lo mismo, con una víctima indefensa ante esta situación.

Artículo 69 LFPV. Permisos

3. Asimismo, el personal funcionario disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Vemos que el artículo 69 de la LFP remite al LEBEP, en cuanto a la regulación del “Permiso por razón de Violencia de Género”, y a su vez establece la posibilidad de ser objeto de mejora reglamentaria, esta oportunidad se deja escapar en el borrador que estudiamos.

Los permisos por razón de violencia de género se regulan concretamente en el artículo 49 de la LEBEP; que dice:

“d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud

según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Es decir, la funcionaria víctima de violencia de género podrá optar entre la reordenación de su tiempo de trabajo o la reducción de jornada con disminución proporcional de su salario, pero no por ambas, ya que su eventual acumulación quedará supeditada a su previsión en acuerdos y convenios o en virtud de la autotutela administrativa a su específica inclusión en la legislación específica.

En cuanto a las ausencias justificadas, cabría discutir de esta forma si ausencias que guardan relación con la seguridad de la víctima o la ejecución de trámites administrativos o judiciales, quedan o no encuadradas en el contenido del precepto, máxime cuando la garantía de seguridad y el acceso a la asistencia social integral han servido de justificación, nada menos, que para una reducción de jornada, una adaptación de los tiempos de trabajo, un cambio de centro o de puesto de trabajo o una excedencia. Si bien, parece razonable la existencia de mecanismos de control de dicho derecho, convendría a disipando de esta forma cualquier otra posible interpretación:

“d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, entre otros de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, incluidas las que se deben a la realización de gestiones relacionadas con los trámites administrativos o judiciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios que procedan...”

En segundo lugar, nos encontramos que durante estas interrupciones la relación de trabajo no estará en suspensión, sino plenamente activada, de modo que el trabajador no estará obteniendo prestaciones de Seguridad Social, sino retribución, siendo estas retribuciones en todo caso y en su totalidad a cargo de la Administración empleadora (El personal laboral de la Administración, no tendrán propiamente permisos, sino suspensiones, disfrutando, si hubiese lugar a ello, de las prestaciones de Seguridad Social correspondientes)

Sin embargo, la reducción de jornada, que aparece como un auténtico derecho frente a la Administración contratante, en la que ni los pactos individuales o colectivos pueden minorarlo, parece más una licencia o suspensión del contrato que un permiso, pues al mismo tiempo que permite a las funcionarias víctimas de violencia de género mayor tiempo para atender a sus necesidades personales o familiares, se establece una disminución proporcional de su salario, lo que en la práctica puede traducirse en que el derecho devenga impracticable, pues la realidad nos demuestra que es precisamente en estas condiciones cuando la mujer víctima tiene menor capacidad para asumir la pérdida de salario que conlleva el ejercicio de este derecho, sobre todo en este caso en el que la mujer víctima /trabajadora no está es de alto poder salarial, pensamos que deberían preverse en esta ley fórmulas para compensar esta pérdida, especialmente la

percepción proporcional del subsidio por desempleo, o cualquier otro tipo de ayudas sociales, ya que hay que recordar que en este caso, la relación de servicio estaría plenamente activada, y por lo tanto, en principio, cabría derecho a percibir el salario completo, lo que no se hace.

Le sumamos a esto otro inconveniente que deviene parejo, y es que si la reducción de jornada es prolongada en el tiempo, tendrá la paralela minoración de las bases de cotización y sobre la acción protectora, por ello sería conveniente una mayor concreción por parte de esta ley, como ya existe para figuras afines como la reducción de jornada por cuidado de hijo.

En cualquier caso, la reducción de jornada es transitoria y específica, y una vez finalizado el periodo de reducción o, en su caso, la orden de alejamiento, la relación retorna a su configuración inicial. Por otra parte la única consecuencia negativa que se expresa en la legislación sería esta reducción proporcional del salario, con lo que la eventual reducción proporcional de otros derechos de la mujer, como descansos remunerados o remuneraciones no dinerarias carecerían de base legal.

Este efecto negativo que si se ha querido neutralizar en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, concretamente cuando establece respecto de la cuantía de la prestación por desempleo para aquellas mujeres que se ven obligadas a abandonar su actividad, pese haber optado en un principio por mantener su puesto de trabajo aún con la jornada reducida, incrementándose hasta el cien por cien de la cuantía que hubiese correspondido de no haberse reducido la jornada, en su Disposición Adicional 18ª lo siguiente:

«Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.  
1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.  
2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

En lo que respecto a la reordenación del tiempo de trabajo, se establecen tres posibilidades, si bien esta enumeración no es cerrada:

- 1º) la adaptación del horario,
- 2º), se puede optar por la aplicación del horario flexible, y
- 3º), se establece una categoría abierto de todas las formas de ordenación del tiempo de trabajo que puedan ser aplicadas en función de las diferentes circunstancias.

Así estas medidas pueden estar justificadas por la necesidad de la mujer de compatibilizar sus cargas familiares con su trabajo, pero también puede ser eficiente a la hora de establecer modificaciones en sus hábitos horarios, al efecto de que el agresor no pueda localizar a la víctima.

Además, se trata de una medida sin coste para la propia afectada, como ocurría en el supuesto de la reducción de jornada, pero en donde se establece una diferencia de trato significativo con la trabajadora por cuenta ajena. Pues el sujeto competente para determinar los términos en los que puede disfrutarse este derecho es la Administración Pública empleadora, sin que haya margen reconocido para la autonomía individual, sin perjuicio de que esta materia sea objeto de remisión al ámbito convencional para el personal laboral (Aunque estos aspectos son escasamente tratados por la negociación colectiva, pueden encontrarse algunas referencias a las mismas en algún Convenio Colectivo del Personal Laboral de algunos Ayuntamientos.)

Sin embargo, en el caso de las empleadas laborales en la empresa privada la modificación de horario es, en alguna de estas formulas abiertas, a instancia de la trabajadora, incluida la del horario flexible, lo que se hace previendo discrepancias entre empresario y la trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos, acudiendo a la vía ya habitual del procedimiento específico establecido en el art. 138, bis Ley de procedimiento laboral.

Finalmente, y por ello estamos aquí, no puede olvidarse que las normas que se establecen en los artículos 48 y 49 son normas de derecho mínimo, ello significa que en virtud de la capacidad de autotutela de la Administración, se nos presenta la oportunidad de mejorar estos derechos, actuando en todo caso la ley estudiada de modo supletorio, así se hizo por ejemplo en por la Administración de Cataluña en la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña, que presenta una regulación específica que permite o lo funcionaria pública víctima de violencia de género, optar por reducir su jornada en un tercio o en la mitad de la misma, con unas disminuciones salariales de un 20 y un 40 % respectivamente, reduciendo de este modo el perjuicio (salarial) que la mujer debe asumir en el ejercicio de este derecho, fórmula que podríamos reproducir aquí, a fin de no establecer un agravio comparativo con los trabajadores de la comunidad vecina. Pero perdemos esta oportunidad cuando en última instancia, optamos por remitirnos a lo ya regulado por la legislación estatal.

Artículo 109 LFPV. Traslado por violencia de género

1. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala o, en su caso, categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura

Se trata aquí de una reproducción literal del artículo 82 de LEBEP, sin establecer tampoco en este caso mejoras al mismo, como podría haberse hecho. Proponemos añadir:

“...tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa que tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, aún en el caso de que el trabajador afectado se halle en el supuesto de excedencia o suspensión del contrato laboral”.

En caso de no existir puestos vacantes en su cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala, podrá ser adscrita a otro puesto del mismo grupo o subgrupo profesional al que pertenece, sin que en ningún caso el traslado suponga menoscabo de sus derechos económicos.  
A tal efecto, se le deberán comunicar las vacantes ubicadas en la misma localidad o en aquellas que la interesada expresamente solicite.

Sin embargo, se aparta en este punto de la LEBEP, al reducir la obligación de la administración a comunicar las vacantes al caso de que la víctima/trabajadora los solicite de manera expresa, obligación que el LEBEP impone a la administración sin supeditarlos a ningún requisito y que en nuestra consideración debería mantenerse de ese modo. Es más, proponemos añadir, a fin de mejorar sus derechos, lo que sigue:

“La administración estará obligada, aún en el caso de que el trabajador afectado se halle en el supuesto de excedencia o suspensión del contrato laboral, a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. Esta información se producirá cori un máximo de una semana.”

2. Este traslado tendrá la consideración de forzoso, a efectos de la percepción de las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para este tipo de traslados y su duración vendrá condicionada al mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar al mismo  
3 Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género.  
4. En las actuaciones relacionadas con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus ascendientes, descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia y custodia.

También en este apartado nos encontramos con una reproducción del art. 82 de LEBEP, así como de la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por el que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos

5. Las previsiones de este artículo será igualmente de aplicación al personal temporal.

Debe referirse como personal temporal a los funcionarios en régimen de interinidad...

¿Qué disposiciones echamos de menos en la LFPV respecto al traslado de los empleados públicos?: (be acuerdo con la ley referente a las

Relaciones de Puestos de Trabajo, en el caso de que no existan vacantes)

“6.- Lo persona afectada por Violencia de Género tendrá posibilidad de suspender la excedencia, solicitada por aplicación de la Ley Integral de Violencia de Género, en el momento que exista una vacante a la que podrá acceder con carácter preferente.

7.- Si existen vacantes a amortizar se mantendrán temporalmente y podrán ser ocupadas de forma temporal por la persona afectada por violencia de Género.

8.- En caso de que no haya ninguna vacante dotada presupuestariamente y no cubierta; si existen vacantes ocupadas por trabajadores con contrato de interinidad se abrirá la posibilidad de un intercambio entre la persona afectada por la violencia de género y el interino, siempre que los interesados estén de acuerdo

9.- Se concederá movilidad, al lugar solicitado de esta relación de vacantes, a partir del momento que lo solicite la interesada o exista el acuerdo mencionado en el apartado anterior. La administración tendrá un plazo máximo de 30 días naturales para realizar el traslado efectivo.

10. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este periodo, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”

Artículo 113 LFPV. Movilidad interadministrativa

3. En el marco de los acuerdos que se puedan suscribir entre administraciones públicas con el fin de facilitar la movilidad del personal de las mismas, se tendrá especial consideración a los supuestos de movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

La movilidad en esos casos, no debería estar supeditada a los acuerdos entre administraciones, a fin de potenciar la protección de la víctima, pues si se supedita a convenios entre las administraciones, se facilita al maltratador su localización, ya que bastará saber que entidades han acordado al respecto con la administración donde la víctima trabaja para localizarla, máxime teniendo en cuenta que estos acuerdos se publican. En el ámbito local existe, por tanto, la necesidad de crear un Convenio marco único para los diferentes organismos públicos de titularidad municipal, como instrumento que permita la movilidad de los empleados públicos de estos organismos, de hecho ya se reconocía de este modo en el año 2005, al establecerse por la “Orden APU/3902, de 15 de diciembre, por el que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos” la siguiente disposición:

“La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en que venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado... en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso”

Con esta base, y o falta del desde nuestro punto de vista imprescindible Convenio Marco referido anteriormente, proponemos añadir:

“2.- Las víctimas de Violencia de Género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. Las administraciones

afectadas velarán porque éste cambio se posibilite con la urgencia que la situación requiere.”

Artículo 126 LFPV. Excedencia voluntaria

e) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.

Artículo 131. Excedencia voluntaria por razón de violencia de género

1. Las funcionarias víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a esta excedencia, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que les sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo obtenido con destino definitivo o de aquel que se estuviera desempeñando con carácter provisional por no disponer de puesto en propiedad. Este periodo será computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea aplicable.

Ello no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

3. Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.

4. Las funcionarias interinas pueden disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

Por último y dentro de los derechos dirigidos a adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades de las funcionarias públicas, cabe destacar la posibilidad de solicitar una excedencia denominada por la LO 3/2007, excedencia por razón de violencia de género.

Se trata aquí también básicamente de una reproducción del artículo 89 apartado d) del LEBEP, de nuevo sin mejoras a favor de las empleadas víctimas de violencia de género.

Además, la posibilidad de acogerse a esta excedencia por parte de las funcionarias públicas no es ninguna novedad, ya que el Plan Concilio también la recogía, teniendo en cuenta que con frecuencia la mujer se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo ante estas situaciones de violencia, aunque sea de modo temporal, sobretodo en el caso de que no pueda optar por el derecho de traslado o movilidad.

A destacar la mejora introducida por el apartado cinco de la bisposición Adicional Novena de la LO 3/2007, que a su vez modifica el artículo 89 d) LEBEP y que consolido legalmente la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por el que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos”, en el apartado 5 del anexo, en la que ya se recogía esta medida reconociendo el derecho de la mujer a percibir sus retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de disfrute de la excedencia. Respecto a su duración, no se establece un periodo mínimo - derecho consustancial con la eventualidad de la situación que contemplo -, mientras que si se fija el máximo de seis meses en su ejercicio normal y un máximo de 18 meses en su ejercicio excepcional, a razón de sucesivas prórrogas trimestrales justificadas cuando lo exigiesen las

actuaciones de la tutela judicial para hacer efectivo su derecho de protección. Prorrogas que generarán también el correspondiente derecho a la reserva del puesto de trabajo y los mismos efectos señalados anteriormente respecto a la retribución y los derechos pasivos.

En conclusión, en el ejercicio del derecho a la excedencia por esta causa se disponen tres garantías que actúan de forma complementaria: la primera, que se establece sobre los requisitos objetivos necesarios para poder optar a ella, es la que permite su ejercicio sin haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que le sea exigible un plazo de permanencia; la segunda, que hace referencia al contenido del derecho, supone una reserva del puesto de trabajo; y por último, la que reconoce el derecho a percibir su remuneración íntegra durante los dos primeros meses.

¿Qué posibilidad de mejora había en este caso? Pues la de ampliación de los plazos estableciendo por ejemplo, Proponemos a

“5. En el caso de excedencia voluntaria por motivos de violencia de género, la administración ha de notificar a la persona afectada, con un mes de antelación, que finaliza la excedencia y que dispone de un mes a contar de la finalización para pedir la ampliación o para reincorporarse

6. El personal laboral afectado por Violencia de Género tendrá el derecho de excedencia forzosa percibiendo durante 6 meses el 100% de las retribuciones básicas y el complemento de destino, y el 50 % del complemento específico, Y los siguientes 6 meses cobrará el 100% de las básicas y el 50% de las complementarias. Esta situación se podrá prolongar por períodos de tres meses hasta llegar a los 18 meses.”

Disposición adicional octava LFPV.-Violencia de género.  
-Todas las medidas incluidas en la presente ley relacionadas con la lucha contra la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.  
Los asuntos que guarden relación con situaciones de protección de víctimas de violencia de género deberán ser objeto de un especial sigilo y discreción.  
Las víctimas acreditadas de violencia de género tendrán preferencia en el acceso a las actividades formativas organizadas por la administración.

Proponemos añadir:

1) En cuanto a la confidencialidad

“- La Administración se comprometerá a utilizar todos los medios precisos para garantizar la confidencialidad absoluta de los datos y medidas adoptadas para la protección de las víctimas”.

2) En cuanto a la acreditación de la condición de víctima en el trabajo

“- La condición de víctima de Violencia de Género se acreditará presentando en el departamento de recursos humanos, cualquiera de los documentos acreditativos de esta situación de los que se encuentran previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 8 en esta ley.

- Las medidas de protección serán de aplicación desde el preciso momento de la existencia de orden judicial a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella”.

### 3) En cuanto a la reordenación del tiempo de trabajo

“- El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

- En el caso de reducción de jornada de un cuarto, un tercio o la mitad de la misma, el trabajador recibirá un 85%,80% y 60% respectivamente de la totalidad de sus retribuciones ordinarias (salario base, complemento funcional y trienios) durante el tiempo de reducción de jornada y siempre que se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles durante el periodo de reducción. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. O al menos, si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a las  $\frac{1}{2}$  o  $\frac{1}{4}$  las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado mensualmente.

- Cuando la reducción de jornada no supere la hora diaria, no generará deducción de retribuciones.

- Dentro de la flexibilidad horaria, tendrá derecho a elegir un turno de trabajo y procurando, en la medida de lo posible, que sea asignada a servicios que no se realicen en solitario.

- De igual forma, las trabajadoras afectadas, podrán optar por establecer un turno partido, el cual deberá ser acordado previamente con el jefe de servicios.

- Para la organización de dichas modificaciones, se preverán con una semana de antelación entre la trabajadora afectada y el jefe de servicios.

- Dichos cambios gozarán del total anonimato de cara a garantizar una mayor protección a dicha trabajadora

### 4) En cuanto a los anticipos salariales

- Las administraciones públicas que prevean anticipos salariales a los empleados por motivos determinados, añadirán a estos motivos ser víctima de violencia de género.

5) En cuanto al alcance de las medidas

- Las medidas de protección alcanzarán tanto a la víctima directa de la situación de Violencia de Género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella (dependientes o bajo su tutela).

**Artículo 17 LFPV. Personal laboral fijo**

1 Este personal no podrá ocupar puestos de trabajo clasificados para personal funcionario. El quebrantamiento de esta prohibición dará lugar a la nulidad del acto correspondiente, con la consiguiente responsabilidad de la persona causante del mismo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda y transitoria quinta de esta ley.

2 Se exceptúa de lo dispuesto en el apartado anterior, al personal laboral que, de conformidad con la normativa vigente, obtenga resolución favorable del órgano competente para el cambio de puesto de trabajo por capacidad disminuida. Igualmente, se exceptúa en los supuestos de violencia de género, en los términos previstos en el artículo 109. (=Traslados por violencia de género)

Teniendo en cuenta lo ya expuesto anteriormente, respecto a que no existe para el personal contratado la excedencia, sino una suspensión del contrato de trabajo en las condiciones expuestas, en todo lo demás debería aplicarse los artículos anteriores por los motivos ya explicados.

**Artículo 19 bis)** Derechos de las empleadas de la Empresa privada en la Comunidad Valenciana y de las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género.

Veamos los derechos que asisten a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de Violencia de Género y que trascienden el ámbito privado de las mismas, afectando a derechos fundamentales en general y laborales en particular:

- Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer: En atención a ejercitar una acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y las medidas de fomento de éste, según disponen los artículos 42 y 43 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como medida de fomento de empleo y para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de contratación hubieren tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de Violencia de Género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado.

- Esta preferencia prevalecerá frente a los demás criterios establecidos en el presente capítulo.

Art. 37.7 del TRET, incluido en el mismo por la Disposición Adicional 7.1 de la LO 1/2004 para la flexibilidad horaria que dice:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a las trabajadoras, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias (procedimiento del art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral).

Para este caso, y como ya se ha reflejado antes, la Disposición Adicional Decimoctava del TRET, establece acertadamente que el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Art. 40.3 bis del TRET, incorporado por la Disposición Adicional 7.2 L.O. 1/2004, referente a las facilidades en la movilidad geográfica de dichas personas:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Art. 45. 1 n) del TRET, incorporado por la Disposición Adicional 7 de la L.O. 1/2004, en cuanto a la suspensión del contrato con derecho a desempleo y art. 48.6 del TRET referente a excedencias específicas por dichos motivos. (Se entiende por juez competente, el juez especial de violencia de género.)

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Proponemos añadir:

“La persona afectada podrá renunciar a la suspensión del contrato de trabajo en el momento en que exista una vacante, a lo que podrá acceder de manera preferente.”

Art. 49.1.m) de TRET insertada por la Disposición Adicional 7 de la L.O. 1/2004 Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho al desempleo:

El contrato de trabajo se extinguirá: m) Por decisión del trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de Violencia de Género

Art. 52 del TRET letra d) insertada por la Disposición Adicional 7.1 de la L.O. 1/2004 y la Disposición Adicional 7.6 de la Ley 3 9/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y que en su segundo párrafo prevé que, previo aviso y justificación, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física y psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, para lo que será suficiente un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Por su parte, la L.O. 1/2004 establece:

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el TRET, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo Cuando se produzca la reincorporación, esta se realzará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo

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

Los derechos de contenido sociolaboral tienen una importancia especialmente relevantes, sobre todo en la práctica, a fin de evitar que a las penosas situaciones vividas en su contexto laboral, se le añadan las dificultades propias de encontrarse sin empleo, para el desarrollo de los mismos, la L.O. 1/2004 ha puesto un marco de protección, en principio, mínimo y suficiente dejando un gran margen a la negociación colectiva, pero deberíamos desarrollar más profundamente este tema en la legislación actual dada la importancia de la misma y a fin de no crear desigualdades entre las víctimas, de este modo, la LFPV se podría haber optado por unos objetivos de máximos para afrontar los problemas de la Administración Local, como una necesidad de mayor objetividad en el ingreso o la desmotivación por la falta de movilidad. Ante esto y en vez de intentar atajar estos problemas, el Borrador Opta por la solución de mínimos.

La opción de mejora que proponemos recoger en el Borrador es:

- Publicación de toda la **oferta de empleo público conjunta** de todos los municipios, con los grupos, cuerpos, escalas, categorías y agrupaciones profesionales debidamente homogeneizados en todos los municipios

- Además, después de haber sido seleccionados podrían recibir los nuevos empleados públicos cursos de formación para desempeñar mejor su trabajo (como ya ocurre con jueces, en otro ámbito, y con policías locales, en este mismo)

- Todo lo dicho permitiría una movilidad completa y ya no sería algo debido a la discrecionalidad del Ayuntamiento, sino que sería un derecho del empleado público.

- El Registro Autonómico de Puestos de la Administración Local sería otra de las propuestas a considerar.

O, si lo dicho no fuera posible; el gobierno valenciano debería acordar con los entes locales de la Comunidad Valenciana, en el marco del Consell Valencià de la Función Pública, y con el resto de entidades públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley, dar preferencia a la movilidad entre administraciones para mujeres víctimas de Violencia de Género que ocupen puestos de trabajo en cualquiera de estos entes

- Se recomienda que la empresa junto con la representación de los trabajadores, elabore un protocolo de actuación que garantice con discreción, el soporte y colaboración necesaria a la mujer víctima de Violencia de Género, para la gestión integral de los medios recogidos en la L.O. 1/2004. Las personas designadas para desarrollar este protocolo, deberán tener la formación necesaria para el eficaz cumplimiento de sus funciones.

- Todas las solicitudes tendrán prioridad absoluta y deberán ser resueltas en el plazo más breve posible intentando que sea dentro de las primeras 48 horas desde que se presenten.

- La condición de víctima de Violencia de Género se acreditará presentando en el departamento de recursos humanos, la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación por informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de Violencia de Género, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en esta ley.

- Las medidas de protección serán de aplicación desde el preciso momento de la existencia de orden judicial a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

- El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

- Se permitirá a la trabajadora víctima de violencia de género variar su periodo vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.

- La opción, ejercida por la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, a favor del padre, a fin de que este disfrute de una parte del permiso de maternidad, puede ser revocada por la madre si devienen hechos que hagan inviable la aplicación de esta opción por ser la misma víctima de violencia de género

- Cuando la reducción de jornada no supere la hora diaria, no generará deducción de retribuciones.

- Dentro de la flexibilidad horaria, tendrá derecho a elegir un turno de trabajo y procurando, en la medida de lo posible, que sea asignada a servicios que no se realicen en solitario.

- De igual forma, las trabajadoras afectadas, podrán optar por establecer un turno partido, el cual deberá ser acordado previamente con el jefe de servicios.

- Para la organización de dichas modificaciones, se preverán con una semana de antelación entre la trabajadora afectada y el jefe de servicios.

- Dichos cambios gozarán del total anonimato de cara a garantizar una mayor protección a dicha trabajadora

- Las empresas que prevean anticipos salariales a los empleados por motivos determinados, añadirán a estos motivos ser víctima de violencia de género.

- Las medidas de protección alcanzarán tanto a la víctima directa de la situación de Violencia de Género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella (dependientes o bajo su tutela).

- Cuando sea posible, los servicios médicos de empresa, prestarán la asistencia sanitaria que pudiera dispensarse para conseguir superar o disminuir los efectos de la Violencia de Género. Las medidas que debe poner la empresa a disposición de los afectados y que tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro, consisten en:

1.- Prestación de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios gabinetes y se pueda acudir directamente garantizando la confidencialidad más estricta

2.- apoyo psicológico, asistencia, información y atención a la víctima, así como su orientación familiar

3.- Apoyo médico; asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica

4.- apoyo jurídico; asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

En conclusión; Como consecuencia de ser víctima de Violencia de Género, y según la redacción dada al artículo 45 letra n) del TRET (causas y efectos de la suspensión del contrato) por la L.O. 1/2004 y según el apartado 6 del artículo 48 del TRET (suspensión con reserva de puesto de trabajo), la trabajadora víctima de Violencia de Género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección a la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Este periodo de suspensión será considerado periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo de acuerdo con lo previsto en el artículo 124.5 de la Ley General de Seguridad Social (se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia). Asimismo, esta suspensión se considerará situación legal de desempleo y generará derecho a percibir las prestaciones correspondientes tal y como establece el artículo 208.1.2 LGSS y no se tendrá en cuenta como derecho anterior par futuras prestaciones según el artículo 210.2 LGSS

La reincorporación de la trabajadora tras la suspensión referida se producirá a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional que el que el trabajador tenía en el momento de proceder a dicha suspensión.

Recordar además, que no podrá ser despedida por ninguna de las causas señaladas y en caso de serlo, el despido será nulo con derecho a readmisión, teniendo el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio de sus derechos por su condición de víctima de Violencia de Género. Tampoco podrá ser despedida después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión o excedencia, en los términos que establece el TRET.

Es destacable también que la L.O. 1/2004 establece un “coste cero” para las empresas al disponer que cuando una empresa suscribo contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de Violencia de Género que tiene suspendido su contrato, que hoya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo. Por su parte la LO 43/2006 regula en su artículo 2 incentivos a los empresarios para la contratación de victimas Violencia de Género.

## Personal al servicio de la administración del Consell

Por último encontramos un régimen especial poro las trabajadoras del Consell, hablamos del Decreto 175/2006, de 24 noviembre, Conselleria Justicia, Interior y Administraciones Públicas por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell y establece:

### Artículo 3. Acreditaciones.

5. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

### Artículo 7.Reducciones de jornada. -

5. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

### Artículo 15.Flexibilidad de la permanencia obligatoria.

c) Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

### Artículo 50.Derechos relacionados con el período vacacional.

c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses; también, y por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras empleadas y empleados públicos

Dichas mejoras vienen, en ocasiones, recogándose en los Planes de Igualdad y convenios de trabajadores de otras administraciones de manera que se amplía a empleadas públicas de otras administraciones, por lo que consideramos que deberían recogerse las mismas en esta Ley a fin de que se establecieran a nivel general para todas las trabajadoras a fin de suprimir estas desigualdades de trato entre las víctimas de Violencia de Género.

### Art, 19. Bis) autoempleo

Los poderes públicos de la Comunidad Valenciana, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales

### Artículo 21.5 L.O. 1/2004.

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de los previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

#### **Artículo 19 ter) Sentencia absolutoria**

Por privación de libertad del trabajador (por resolución judicial o gubernativa) En caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes se estará a lo dispuesto para el personal funcionario.

#### **Art. 19 cuarto) formación a las personas integrantes de la representación empresarial y sindical**

Deberán adoptarse medidas para impulsar y facilitar formación a las personas integrantes de la representación empresarial y sindical de las empresas, con el fin de que puedan prevenir y detectar precozmente los casos de Violencia de Género en todos los niveles de atención, así como garantizar la intervención adecuada ante estas situaciones. Dicha formación se hará prestando especial atención a la inclusión del contenido mínimo curricular enumerado en el artículo 25 bis de la presente Ley.

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

Derechos de las funcionarias de la Administración de la Generalitat. No sólo de la Generalitat sino de todas las funcionarias de todas las administraciones públicas valencianas.

---

## **Artículo 20.- Derechos de los hijos e hijas**

Los hijos e hijas menores de edad tendrán derecho a ser acogidos junto con su madre en los centros residenciales correspondientes, a la escolarización inmediata en caso de cambio de domicilio de la madre por causa de la violencia de género, y a tratamiento psicológico rehabilitador si en su caso procediere.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

2.- La Administración de la Comunidad Valenciana incluirá la Violencia de Género en el entorno familiar como factor de valoración para el establecimiento y concesión de ayudas que se destinen a familias con escasos recursos económicos, dirigidas a compensar las carencias y desventajas que impidan o dificulten el acceso y la permanencia de los menores en el sistema educativo.

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

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Vicenta Mestre Escrivá**, Catedrática de Psicología Básica de la Universitat de Valencia.

En relación con los derechos de las víctimas, el proyecto de ley establece el derecho a tener una asistencia rápida que abarque toda dimensión de la persona, además de contar con personal especializado para su tratamiento. En este sentido, considero que sería necesario agilizar los procesos de intervención de ámbito judicial, social, psicológico, económico, sanitario, etcétera. En mi opinión, es necesario atender tanto a la creación de nuevos servicios como a la especialización de los mismos. Parece demostrado que los profesionales que se enfrenten a esta problemática han de conocer los entresijos de las situaciones y mostrar alta dosis de empatía, siempre sobre bases de respeto y de profesionalidad. Así, pues, resultaría conveniente dinamizar los programas de formación específica de los profesionales que tratan a las mujeres y también a sus hijos e hijas víctimas de violencia.

---

## **CAPÍTULO II**

### **RECONOCIMIENTO DE DERECHOS EN SITUACIONES ESPECIALES**

#### **Artículo 21.- Inmigración**

La presente Ley será de aplicación a todas las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, con independencia de su nacionalidad. Las mujeres inmigrantes que se encuentren en una situación irregular, afectadas por hechos de violencia de género, dispondrán de los mismos derechos y se les facilitarán los medios y la asistencia jurídica necesaria para poder tramitar el expediente de regularización o instar, en su caso, la suspensión de los trámites de expulsión, recurriendo en su caso a los cuerpos consulares y embajadas a fin de acreditar documentalmente su situación sociofamiliar.

---

### **PROPUESTAS**

**D. Vicente Magro**, presidente de la Audiencia Provincial de Alicante

Podría añadirse la expresión... «La presente ley será de aplicación a todas las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género, la expresión: «según lo establecido en el artículo 8, en cuanto a la existencia de una resolución judicial.» Es decir, en el tema de la inmigración, también tendríamos que añadir la mención del artículo 8: «cuando se le reconozca por una resolución judicial.»

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

De conformidad con el artículo 31 bis de la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social** proponemos que se redacte como sigue:

**“Art. 21. Residencia temporal y trabajo de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.**

1.- Las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen garantizados los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente.

2.- Si al denunciarse una situación de violencia de género contra una mujer extranjera se pusiera de manifiesto su situación irregular, el expediente administrativo sancionador incoado por infracción del artículo 53.1.a de esta Ley será suspendido por el instructor hasta la resolución del procedimiento penal.

3.- La mujer extranjera que se halle en la situación descrita en el apartado anterior, podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales a partir del momento en que se hubiera dictado una orden de protección a su favor o, en su defecto, Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género. Dicha autorización no se resolverá hasta que concluya el procedimiento penal.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad competente para otorgar la autorización por circunstancias excepcionales podrá conceder una autorización provisional de residencia y trabajo a favor de la mujer extranjera. La autorización provisional eventualmente concedida concluirá en el momento en que se conceda o deniegue definitivamente la autorización por circunstancias excepcionales.

4.- Cuando el procedimiento penal concluyera con una sentencia condenatoria, se notificará a la interesada la concesión de la residencia temporal y de trabajo solicitada. En el supuesto de que no se hubiera solicitado, se le informará de la posibilidad de conceder a su favor una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales otorgándole un plazo para su solicitud.

Cuando del procedimiento penal concluido no pudiera deducirse la situación de violencia de género, continuará el expediente administrativo sancionador inicialmente suspendido”.

Esto se desarrolla en el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social de la forma que sigue:

**El artículo 45:**

4. Se podrá conceder una autorización por razones humanitarias, en los siguientes supuestos:

a) A los extranjeros víctimas de los delitos tipificados en los artículos 311 a 314 del Código penal, de delitos en los que haya concurrido la circunstancia agravante de comisión por motivos racistas, antisemitas o de otra clase de discriminación tipificada en el artículo 22.4 del Código Penal, o de delitos por conductas violentas ejercidas en el entorno familiar, en los términos previstos por la ley 27/2003 de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, siempre que haya recaído sentencia por tales delitos.

**Art. 41 del reglamento**

2. Asimismo, el cónyuge reagrupado podrá obtener una autorización de residencia temporal independiente del reagrupante cuando:

B) fuera víctima de violencia de género una vez dictada a su favor una orden judicial de protección.

**Art. 46.3 del Reglamento**

En los supuestos de solicitudes presentadas por las víctimas de los delitos por conductas violentas ejercidas en el entorno familiar los interesados podrán prestar la solicitud cuando se haya dictado a favor de las víctimas una orden judicial de protección y podrá concederse la autorización de residencia una vez haya recaído sentencia por los delitos de que se trate.

Sin perjuicio de lo anterior cabe destacar el Plan Nacional de Atención y Prevención de la violencia de género en la población inmigrante (2009-2012) aprobado

en Consejo de Ministros el día 9 de enero de 2009. Un Plan que se articula en varios ejes de actuación y que tiene como objetivo aproximar los recursos a la población inmigrante y crear las condiciones adecuadas para la prevención de este tipo de violencia y la atención desde una perspectiva global, pues la mayor dependencia de estas mujeres hacia su agresor, debido a la falta de redes de apoyo sociales y familiares, origina una mayor inseguridad a la hora de romper con la violencia.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Es parla dels drets de les dones immigrants i de les dones amb discapacitat, terme que jo recomane canviar pel de «diversitat funcional o mental». Però, s'obliden, entre altres, de col·lectius de dones que també pateixen una doble discriminació i ho tenen molt pitjor a l'hora de denunciar o accedir als recursos destinats a les dones en situació de maltractament. Estic parlant de les dones amb addiccions: alcohol, drogues...

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

El Capítulo II de este Título I no añade nada y su ubicación, en su caso, no está aquí sino en las leyes correspondientes sobre extranjería y sobre discapacidad.

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

En el **artículo 21.-** Inmigración. Añadir; ... y en su caso, la anulación del decreto de expulsión (para aquellas mujeres que tengan resolución de la Delegación de Gobierno, imponiendo sanción de expulsión de territorio nacional).

---

**Artículo 22.-Mujeres con discapacidad**

Las mujeres con discapacidad tendrán derecho a la información administrativa y judicial en igualdad de condiciones que el resto de víctimas de violencia de género. La Generalitat garantizará dicho derecho recogido en la legislación autonómica vigente, mediante la erradicación de todas aquellas barreras que dificulten el acceso a la información y a los recursos de atención integral.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

En el **artículo 22.-** Mujeres con discapacidad. Añadir que tendrán también derecho a la información administrativa y judicial, en su caso, sus tutores.

---

**TÍTULO II**  
**MEDIDAS DE LA GENERALITAT PARA HACER FRENTE A LA VIOLENCIA**  
**DE GÉNERO**

**CAPÍTULO I**  
**DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Art. 23.- Prevención de la violencia de género**

Por prevención de la violencia de género se entenderá en esta Ley el conjunto de actividades o medidas que pueden adoptarse en todas las esferas de ámbito social con el fin de evitarla o reducirla.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Parlaré, ara, del títol II, mesures de La Generalitat per a fer front a la violència de gènere, de la prevenció que estimem és imprescindible. La violència cap a les dones té una triple dimensió: individu, societat i cultura. Si, malgrat que reconec la seua importància, centrem la nostra actuació en protegir a les víctimes i perseguir els agressors, dins d'uns anys continuarem parlant de mortes, d'agresions... Per tant, hem de parlar de prevenció, hem de sensibilitzar i educar el conjunt de la societat. Fa falta un canvi radical en la societat, cal crear un model basat en el respecte a la diversitat, una educació en igualtat des de l'escola.

**D<sup>a</sup>. Rosa María Peris**, Federación de Mujeres Progresistas de la Comunitat Valenciana

El CAP I y II, del TITULO II, ni las medidas en el ámbito sanitario ni las de inserción socio-laboral son medidas de prevención y por tanto deberían reubicarse en otro lugar.

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

El objetivo final de la prevención de la violencia es evitarla (no reducirla-tolerancia cero)

---

**SECCIÓN A**  
**Medidas de prevención en el ámbito educativo**

**Artículo 24.- Crecer en Igualdad**

1. La Generalitat a través de los departamentos encargados de Educación e Igualdad desarrollaran las medidas necesarias para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.
2. En este sentido, las administraciones públicas valencianas desarrollaran programas formativos dirigidos a la prevención de conductas violentas entre niños y niñas menores de tres años.
3. Para ello se dotara a la comunidad educativa de herramientas para el análisis de género, creando un espacio de reflexión que fomente el desarrollo de valores en los menores de la Comunitat Valenciana, basados en principios de igualdad, tolerancia y respeto.
4. Así mismo, se impulsarán medidas tendentes a mejorar las habilidades educativas de padres y madres a fin de que formen en sus hijos e hijas el respeto a los derechos de los demás.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa Moltó Carbonell**, Directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia.

Puntualizar que los títulos de algunas secciones de la ley no se corresponden con los contenidos de sus artículos. Por ejemplo, este es el caso de la sección B y D, que realmente no son medidas de prevención sino de detección de la violencia

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

En tota l'educació, des de la infantil a l'escola de persones adultes, s'hauria de contemplar de forma transversal continguts d'educació en valors, que incloga el respecte, l'assertivitat, l'educació per a la salut i afectiu sexual, el comportament no sexista, l'ús d'un llenguatge no discriminatori, l'assumpció de rols socials, l'autonomia personal, la resolució pacífica de conflictes i les habilitats socials.

L'esborrany no contempla un aspecte tan bàsic com és la formació inicial i permanent del professorat, establert en l'article seté de la llei integral. Tampoc hi ha un pla de formació del professorat quant a la sensibilització de la discriminació per raó de sexe o coeducación.

**D<sup>a</sup>. Cándida Barroso Chuliá**, Secretaria de la Mujer de CCOO-PV

el artículo 24, por lo que debería apostar es por la educación en igualdad, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, es decir, apostar por la coeducación. Y de forma obligatoria, tanto al personal docente, al alumnado, como a madres y padres, impulsar esta formación y sensibilización.

El resto de la sección de educación..., la *conselleria* debe ser parte activa para establecer obligatoriamente formación en igualdad al profesorado y, así, además, incorporar en las ofertas de empleo público la exigencia de conocimientos en igualdad.

**D<sup>a</sup>. Virginia Molina Maruenda**, Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas

Por lo que se refiere a su apartado 4, me permito sugerir una reformulación: "Así mismo se impulsarán medidas tendentes Y EFICACES PARA mejorar las habilidades educativas de madres y padres a fin de que formen en sus hij@s el respeto a los derechos de los demás" SE DEBIERA AÑADIR TAMBIÉN " A LOS SUYOS PROPIOS".

Además de esa matización, creo que este art.24.4 y en función de lo que ya he expuesto sobre prevención en la familia, debiera incidir, concretar y ampliar mucho más para una mejor implantación de esas medidas.

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

**Artículo 24.-** Crecer en Igualdad. Quizás sea más adecuado en el apartado 1. hacer mención a las Consellerías con competencias en las materias de Educación e Igualdad, que departamentos, y en el apartado 2, no se acaba de entender porque se circunscribe únicamente a los menores de tres años, pensamos que no debe haber un límite de edad, y por tanto que se dirija a todos los menores.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que añadir:

Del mismo modo hay que fomentar e incentivar la formación dirigida a padres y tutores, para mejorar las habilidades educativas con valores y patrones de conducta, dirigidos a contemplar el respeto y la tolerancia hacia las mujeres con discapacidad.

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

Introducir artículo sobre la formación permanente del profesorado.

Programas formativos dirigidos a la prevención de conductas violentas entre niños y niñas mayores de 3 años (pone menores-error)

**D<sup>a</sup> Inmaculada Martínez Cervera**

Asociación de Mujeres en Igualdad

En cuanto al Capítulo 2, Sección A de medidas de prevención en el ámbito educativo; el artículo 24. Crecer en Igualdad, hace mención expresa a la estrecha colaboración que debe existir entre los departamentos encargados de Educación e Igualdad para eliminar prejuicios y estereotipos sexistas.

Los datos son abrumadores. Este tipo de violencia, la de género, está aumentando entre los menores de 18 años. Así lo demuestran los datos que arroja la Memoria Anual del Consejo General del Poder Judicial durante el año 2009. La reproducción de conductas violentas hacia la mujer por parte de personas tan jóvenes, aún en periodo de formación, constituye uno de los aspectos más preocupantes de la violencia de género, poniéndose de manifiesto la necesidad de incidir sobre este asunto en materia educativa y así se recoge en este capítulo.

---

## **Artículo 25.- Currículos educativos**

1. La Generalitat garantizará que los contenidos que se impartan en los programas de enseñanza en los centros educativos de la Comunitat Valenciana, no incluyan contenidos discriminatorios contra las mujeres por razón de su sexo, que sean contrarios a la igualdad, justifiquen, resulten permisivos o inciten a la violencia de género.
2. Fomentará, en dichos contenidos la igualdad de sexos, educando en valores, destacando el respeto a la dignidad de la persona y en la necesidad de erradicar la violencia de género.
3. La Generalitat revisará y adaptará el contenido de los libros de texto y demás material educativo a las prescripciones de esta Ley y supervisará, a través de la Inspección de la administración educativa, que se ajusten a los principios de la educación en igualdad.

---

## **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos añadir:

“2.- Los programas de prevención de conductas violentas en edad escolar deben cumplir las siguientes condiciones:

a) Orientar la prevención de la violencia desde una perspectiva integral; que incluya todas las manifestaciones, no sólo entre los escolares, sino también las relaciones entre el profesorado y el alumnado, desde una doble dirección, así como el resto de las relaciones que allí se establecen.

b) Desarrollar alternativas a las formas de violencia que se pretende prevenir.

c) Enseñar a rechazar la violencia en todas sus modalidades, ayudando a descubrir la naturaleza destructiva que tiene la violencia no sólo para la víctima hacia la que se dirige sino también para quien la utiliza y para el sistema social en el que se produce

d) Proporcionar experiencias de colaboración entre alumnas y alumnos que les permitan lograr objetivos compartidos desde un estatus de igualdad, que contribuya también al logro de otros retos actuales, como el de la interculturalidad y ayuda a la distribución del protagonismo en el aula, disminuyendo así la tendencia a buscar protagonismo negativo que subyace a muchas de las conductas disruptivas.

e) Incluir la lucha contra el sexismo y el acoso en el currículum escolar, enseñando a detectarlos y a combatirlos”

Es necesario para todo esto, proporcionar a los centros educativos las condiciones que permitan llevar programas eficaces a la práctica, favoreciendo una formación teórico-práctica del profesorado que debe desarrollarlos, e incentivando el

esfuerzo que siempre supone la innovación educativa así como facilitando las diversas condiciones que los hagan viables (recursos económicos, materiales para la aplicación, ajustes en los horarios, medios humanos, personas expertas para consultar dudas...).

El Decálogo para campañas publicitarias de Prevención de la Violencia de Género elaborado por la Fundación de mujeres recoge las pautas y los tipos de mensajes que deben orientar las campañas publicitarias, y que en mi opinión debería también extenderse a la educación de los niños y niñas de esta comunidad, teniendo en cuenta, claro está, el grado de madurez de los niños en cada momento, en este sentido podría añadirse un quinto párrafo a este artículo sino un artículo aparte que rezaría del siguiente modo:

**“Art. 25 bis) contenido mínimo curricular**

Teniendo en cuenta que la educación es un instrumento básico para generar comportamientos basados en el diálogo, respeto, tolerancia e igualdad, la Generalitat, a través del órgano competente en educación, diseñará y elaborará un programa de formación específica de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con material específico sobre violencia de género, que contemple los siguientes puntos:

- 1.- Concienciación de los peligros que entraña minimizar el riesgo de una situación de maltrato.
- 2.- Sensibilización en la lucha contra el sexismo y el acoso, enseñando a detectarlos y a combatirlos
- 3.- Favorecer la identificación del inicio de las relaciones abusivas, mostrando “las señales de advertencia” que ayudarán a observar y detectar los comportamientos que determinan el proceso de creación dependencia y las estrategias de control
- 4.- Desmitificar y mostrar las características reales de los que ejercen violencia y abuso, haciendo visibles los mecanismos y formas en que la ejercen. No hay que olvidar que la educación es un instrumento básico para generar comportamientos basados en el diálogo, respeto, tolerancia e igualdad.
- 5.- Orientar sobre las medidas de actuación en caso de un ataque violento, indicar qué hacer cuando hay niños/as implicados y en general ofrecer pautas sobre medidas de seguridad ante situaciones de riesgo
- 6.- Mostrar el riesgo y las secuelas que entrañan para la salud de las mujeres la violencia física y psicológica, y concienciar de que una situación de violencia no se soluciona con el tiempo, sino con apoyo de profesional especializado.
- 7.- Mostrar no sólo las ventajas, sino también los riesgos de la ruptura
- 8.- Contrarrestar la idea de falta de eficacia de los recursos, mostrando su utilidad, para proporcionar confianza, seguridad y expectativas de recuperación
- 9.- Implicar al conjunto de los niños/as y adolescentes valencianos en la intolerancia a los comportamientos coercitivos hacia las mujeres.

**Art. 25 ter) Formación del profesorado, psicólogos y pedagogos de los centros educativos**

- 1.- Por parte de la Conselleria de Educación se introducirán acciones específicas sobre Violencia de Género en las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación

Permanente del Profesorado de la Comunidad Valenciana, así como de los psicólogos y pedagogos que se encuentren realizando sus labores en estos centros.

2.- Durante la formación mencionada, se incluirán métodos para la solución pacífica de conflictos entre sexos, como alternativa coherente a la violencia, prestando especial atención a la inclusión del contenido mínimo curricular enumerado en el artículo 25 bis de la presente Ley”

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

Incorporar en los Planes de Estudio de todos los niveles de la Educación Obligatoria, materias específicas que contemplen la prevención de la violencia de género ejercida contra las niñas y mujeres con discapacidad.

---

## **Artículo 26.- Consejo Escolar Valenciano**

El Consejo Escolar Valenciano, como órgano consultivo supremo y de participación social en la programación general de la enseñanza de la Comunitat Valenciana, supervisará las materias que conformen los programas de enseñanza y emitirá dictamen en aquellos casos en que se susciten dudas en cuanto a su contenido.

Así mismo, incorporará a su informe anual las medidas educativas que se adopten para fomentar la igualdad y erradicar la violencia de género y otras conductas sexistas.

---

## **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

La llei integral també estableix que cal haver representació de l'Institut de la Dona i les organitzacions que defensen els interessos de les dones, la qual cosa tampoc s'inclou en l'esborrany.

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

Debería introducir uno de los puntos de la Ley de Educación que introdujo la Ley de Igualdad que dice que los Consejos escolares designarán una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

---

## **Artículo 27.- Situaciones de violencia de género en las aulas**

1. El personal docente que detecte en los centros escolares, cualquier actuación discriminatoria por razón de sexo, conducta vejatoria a menores por razón de su condición de mujer, o violencia de género, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección o responsable del centro quien, también sin dilación, lo comunicará al departamento competente en materia de educación, sin perjuicio de que, en aquellos casos que presenten indicios de delito o falta, den asimismo cuenta inmediata al órgano competente.

En los casos en que tengan conocimiento o existan indicios de que cualquier alumno o alumna sufra en su entorno familiar o en el relacional una situación de violencia de género, deberán adoptar las anteriores medidas, por medio de los protocolos de actuación que a tal efecto se establezcan.

El departamento competente en materia de educación, a través de estos protocolos, adoptará cuantas medidas sean pertinentes para la protección y asistencia de los menores, entre ellas, formular denuncia ante los órganos judiciales o la fiscalía cuando proceda.

La inspección educativa dependiente del departamento de la Generalitat con competencias en educación, y sin perjuicio de las competencias de otras administraciones o autoridades, supervisara en este ámbito el cumplimiento de la Ley.

2. En los conciertos o convenios que se suscriban con centros privados deberán incluirse dichas obligaciones de comunicación o denuncia, así como las de colaboración y apoyo contenidas en los párrafos anteriores.

---

## **PROPUESTAS**

**D. Vicente Magro**, presidente de la Audiencia Provincia de Alicante

Añadiría la necesidad de fomentar protocolos de prevención de violencia en la escuela con asistencia de profesionales externos que expliquen mensajes de no violencia

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

En la propia definición del acoso escolar se detecta ya su relación con la violencia de género, puesto que en ambos casos la violencia es utilizada por los agresores como una forma destructiva de demostrar su poder, sobre una víctima que

creen no puede defenderse, y que generalmente perciben como indefensa por parte del sistema social en cuyo contexto se produce el acoso.

**“Art. 27.prim. acoso escolar. Concepto.**

El acoso escolar es un tipo específico de violencia, que se diferencia de otras conductas violentas que puntualmente un alumno puede sufrir o ejercer en un determinado momento, por formar parte de un proceso con cuatro características que incrementan su gravedad:

1) No se limita a un acontecimiento aislado, sino que se repite y prolonga durante cierto tiempo, con el riesgo de hacerse cada vez más grave.

2) La violencia es utilizada por los agresores como una forma destructiva de demostrar su poder, sobre una víctima que creen no puede defenderse, y que generalmente perciben como indefensa por parte del sistema social en cuyo contexto se produce el acoso. Se produce en una situación de desigualdad entre el acosador y la víctima, debido generalmente a que el acosador suele estar apoyado en un grupo que le sigue en su conducta violenta, mientras que la principal característica de la víctima es que está indefensa, que no puede salir por sí misma de la situación de acoso.

3) Se mantiene, y esto es muy importante, debido a la ignorancia o pasividad de las personas que rodean a los agresores y a las víctimas sin intervenir directamente. Puesto que de lo contrario, si intervinieran a las primeras manifestaciones de violencia, éstas no se repetirían convirtiéndose en un proceso continuado de acoso.

4) Suele implicar diverso tipo de conductas violentas, iniciándose generalmente con agresiones de tipo social y verbal e incluyendo después también coacciones y agresiones físicas.”

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa Moltó Carbonell**, Directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia.

Otro problema que tiene este borrador es el del lenguaje no inclusivo, con una excesiva utilización del genérico y de una sistemática prelación de los hombres sobre las mujeres, cuando se trata de hacer un uso inclusivo del lenguaje.

Esto último, unido a la falta de precisión conceptual da como resultado algún artículo, como el 27, en el que se considera que cualquier alumno o alumna puede sufrir una situación de violencia de género.

**D<sup>a</sup>. Margarita Soler Sánchez**, Directora del Departamento de Derecho Constitucional, ciencia Política y de la Administración de la Universitat de Valencia.

Cuando se regula la situación de violencia en las aulas, en el artículo 27, la escolarización de los hijos de las mujeres víctimas en el artículo 28, o las ayudas y subvenciones en el ámbito laboral para las empresas que contratan a mujeres víctimas, no es una medida de carácter preventivo, sino paliativo. Habría, por tanto, que reordenar la sistematicidad de la ley, al menos en algunos de esos puntos.

Y habría que reafirmar que la principal medida preventiva es la educación y la formación. Y en ese sentido me atrevería a decir que son necesarias medidas más claras.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Crec que no es pot considerar com a violència de gènere. Per tant, d'acord també amb el que ja ha dit Margarita Soler, en tot cas s'haurien d'establir currículums específics per a aquesta violència, que requerix intervencions i protocols ben diferents a la violència de gènere.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

El personal docente de centros, públicos, concertados o privados, estarán obligados a comunicar o denunciar ....., prestando especial atención a los grupos de mayor riesgo, vulnerabilidad e indefensión, fundamentalmente, niñas con discapacidad intelectual o hijas e hijos de mujeres con discapacidad que pudieren ser maltratadas.

---

**Artículo 28.- Escolarización**

La Generalitat asegurará la escolarización inmediata en centros de educación sustentados con Fondos Públicos de los hijos e hijas de las mujeres que se vean afectadas por cambios de domicilio, que obedezcan a motivos de seguridad en situaciones de violencia de género. Para ello se reservarán en cada centro público plazas escolares en el modo que se establezca reglamentariamente y se adoptarán en los mismos las medidas de refuerzo que se precisen.

De igual modo, en dichos casos, y aún cuando ya no se encuentren cursando estudios obligatorios, se facilitará el traslado de matrícula o se les asignará a institutos o centros universitarios próximos al nuevo domicilio de residencia.

---

**PROPUESTAS**

---

**Artículo 29.- Otras ayudas en el ámbito de la educación**

1. Las situaciones de violencia sobre la mujer constituirán un elemento de valoración en el baremo para la concesión de ayudas destinadas a familias con pocos recursos económicos, que faciliten el acceso y permanencia de los menores en el sistema educativo, así como para la concesión de plazas en escuelas infantiles sostenidas con Fondos Públicos.
2. El departamento competente en materia de educación, diseñará y pondrá en práctica planes educativos, dirigidos especialmente a mujeres, con bajo nivel de instrucción, víctimas de violencia de género.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Las mujeres que viven o han vivido situaciones de violencia de género, deben también ser reeducadas en el papel de la mujer dentro de la sociedad en general y de la pareja en particular, por ello;  
Proponemos que se añada:

“2. En estos planes educativos se fomentará formación específica en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, prestando especial atención a la inclusión del contenido mínimo curricular enumerado en el artículo 25 bis de la presente Ley”

---

### **Artículo 30.- Enseñanza universitaria**

La Generalitat y las universidades valencianas, en sus respectivos ámbitos de competencia, fomentarán los estudios que promuevan las relaciones de igualdad de género y la prevención de la violencia sobre la mujer, en especial en aquellos ámbitos académicos cuyos futuros profesionales puedan estar relacionados con el fenómeno de la violencia de género.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa Moltó Carbonell**, Directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia.

Ampliar el artículo 30 de esta ley, en este artículo, el reconocimiento de la autoridad de las universidades de la Comunidad Valenciana para realizar la formación básica y también especializada de todos los agentes sociales implicados en la problemática de la violencia de género.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incorporar:

En los Planes de Estudio materias específicas para el conocimiento de la violencia de género, ejercida contra las niñas y mujeres con discapacidad, dirigidas a los profesionales sanitarios, de atención social, psicológica, jurídica y policial.

La creación de Cátedras Universitarias con perspectiva de género y discapacidad.

---

**SECCIÓN B**  
**Medidas de prevención en el ámbito SANITARIO**

**Artículo 31.- Detección y asistencia**

1. En el ámbito de la Comunitat Valenciana, la Sanidad Pública garantizará a las mujeres víctimas de cualquier manifestación de violencia de género contemplada en la presente Ley, el derecho a una atención y asistencia sanitaria especializada y gratuita, hasta el total restablecimiento de su salud, tanto física como psíquica.

La atención sanitaria, tanto en caso de daños físicos como psíquicos, será extensible también a sus descendientes menores de edad y a las personas tuteladas o acogidas por ella.

2. Sin perjuicio de la obligación que compete a sus profesionales, conforme a la Ley de Enjuiciamiento Criminal, de comunicar a la autoridad correspondiente aquellos casos de violencia de género, la Generalitat fomentará acuerdos de colaboración y protocolos de actuación con la sanidad privada para prestar a las víctimas de violencia de género asistencia sanitaria especializada.
3. Para dispensarle un trato acorde con la especial sensibilidad que merece la víctima de este tipo de agresiones, se preservará su intimidad y privacidad facilitándole siempre que sea posible su estancia en dependencias aisladas o su ingreso en habitación hospitalaria individual así como la atención y asistencia por parte de personal femenino, si así lo solicitará.

---

**PROPUESTAS**

**D. Vicente Magro**, presidente de la Audiencia Provincia de Alicante

Añadiría que se implante un protocolo también de las fuerzas y cuerpos de seguridad para que, en cualquier caso de situación de maltrato que conozcan, conduzcan siempre a la víctima para ser reconocida en un centro sanitario

**D. Elías Ruiz Rojo**, Jefe de Área de Coordinación de Centros y actuación en salud Pública

En cuanto al tema de las agresiones sexuales, donde tiene una participación mayor el ámbito hospitalario, porque tiene que verle un ginecólogo y el médico forense, posiblemente la visita tiene que ser conjunta de estos dos profesionales para no repetir las exploraciones y la incomodidad de la mujer.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Caldria afegir com a punt previ la declaració que la violència de gènere és un problema greu de salut de les dones, marcant així aquesta premissa totes les actuacions sanitàries al respecte.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

Elaboración de un estudio, sobre las necesidades de salud integral de las niñas y mujeres con discapacidad que han sufrido malos tratos.

Accesibilidad del aparataje sanitario y de exploración, para que pueda ser utilizado con normalidad por las mujeres con discapacidad en las exploraciones típicamente femeninas, radiológicas etc.

Formación dirigida a las/los profesionales de la sanidad, para que puedan detectar precozmente la violencia que sufren las mujeres.

Incluir la información sobre edad, sexo y discapacidad, en la recogida de datos del sistema de información sanitaria y análisis de los mismos.

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

Los títulos de las secciones B y D del capítulo I no se corresponden con su contenido, no hacen referencia a prevención, si no a detección, intervención y prestaciones.

---

### **Artículo 32.- Protocolo Común de Actuación Sanitaria ante la violencia de género**

La Generalitat articulará medidas específicas para la prevención, detección precoz y atención en caso de violencia de género, incluyendo aquellas medidas para el posterior seguimiento y evaluación de sus consecuencias en la salud de las víctimas. Para ello establecerá en todos los centros sanitarios programas y protocolos de actuación.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos añadir:

“...El protocolo debe contener un apartado específico para las mujeres que han sufrido alguna agresión sexual. Estas disposiciones afectarán a todos los centros sanitarios autorizados de la Comunidad Valenciana.

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

#### **Art. 32 bis) Formación del personal sanitario:**

1.- El personal sanitario de las áreas de atención primaria, atención especializada y servicios de urgencias, que en el desempeño de su trabajo pueda tener contacto con posibles víctimas de Violencia de Género en los centros sanitarios, públicos o privados, y de servicios sociales, recibirá una formación en la materia, enfocada a la sensibilización y al reconocimiento de situaciones de violencia de género, prestando especial atención a la inclusión del contenido mínimo curricular enumerado en el artículo 25 bis de la presente Ley, con el fin de con el fin de mejorar la prevención e impulsar el diagnóstico precoz de los casos de Violencia de Género en todos los niveles de atención a mujeres pertenecientes a colectivos o ámbitos donde la situación de riesgo pueda ser mayor, así como ser capaces de llevar a cabo

2.- Reglamentariamente se establecerá un procedimiento de implementación del Protocolo Común Sanitario contra la Violencia de Género, poniendo especial atención en la salud mental.”

---

**SECCIÓN C**  
**Medidas de Prevención DE CONDUCTAS VIOLENTAS**

**Artículo 33- Programas de reeducación a hombres con problemas de control de violencia sobre la mujer**

La Generalitat, a través de profesionales especializados en la materia, promoverá programas específicos de atención psicológica a hombres con problemas de conductas agresivas hacia las mujeres, que sin estar inmersos en un proceso penal ni condenados por violencia de género, lo soliciten, al objeto de dotarles de habilidades personales que posibiliten la resolución de conflictos por vías no violentas.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Rosa Guiralt Martínez**, Fiscal Delegada de la Prefectura de Violencia sobre la Mujer

Este artículo 33 habla de hombres con problemas de conductas agresivas sin estar inmersos en un procedimiento penal, ni condenados por violencia de género. Y, sin embargo, La Generalitat, a través de profesionales especializados, pues siempre que lo solicite los dotarán de habilidades... No, estos si se quieren dotar de habilidades que se lo paguen, que se hagan una terapia personal. Pero, ¿si ellos mismos cuando realmente son maltratadores y se les considera como tal y van a la cárcel no se reconocen como tales! La rehabilitación es muy compleja, la rehabilitación es dura, ellos no se reconocen como maltratadores. Y es muy difícil que desde luego exista este servicio y que el hombre que se considere agresivo llame a la puerta y diga «yo necesito ayuda».

**D. Vicente Magro**, presidente de la Audiencia Provincia de Alicante

Añadiría que los programas se aplicarían tanto a los que están inmersos en un proceso penal como a los que no.

**Dra. D<sup>a</sup> Marisol Lila Murillo**. Profesora Titular del Departamento de Psicología Social y responsable del Programa “Contexto” de Rehabilitación de Maltratadotes

Artículo 33

La Generalitat, a través de profesionales especializados en la materia, promoverá programas específicos de atención psicológica a hombres con problemas de conductas agresivas hacia las mujeres que, sin estar inmersos en un proceso penal ni condenados por violencia de género, lo soliciten, al objeto de dotarles de habilidades personales que posibiliten la resolución de conflictos por vías no violentas. Igualmente, la Generalitat

subvencionará, a través de convenios con los organismos implicados, los programas de intervención con maltratadores y cursos reeducativos que son de obligado cumplimiento para aquellos penados a los que se les ha suspendido la condena por violencia de género.

**D<sup>a</sup> Ofelia Vila Hernández**, Secretaria de Movimientos Sociales y Cooperación de CCOO-PV.

Les pediría, señorías, que se retirara, porque en este proyecto también voy a dar mi opinión respecto a la reforma del sistema educativo, teniendo en cuenta que nuestra comunidad tiene plenas competencias en este ámbito.

Y ahora mismo, y teniendo en cuenta además la situación en la que estamos inmersos, creo que los recursos, que siempre son escasos, y más en este delito, deben ir dirigidos a las víctimas; no porque no le dé importancia a la reinserción de cualquier persona que cometa un delito, pero indiscutiblemente le doy mucha más importancia a las víctimas del delito.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

L'article directament pensem que hauria de suprimir-se, perquè si parlem de rehabilitació, hauríem d'estar sotmesos a un procés penal, i això ja està establert en la llei integral. El que no té sentit –en paraules de Rosa Guiralt– és «pagarles la terapia». A més, hem parlat de la necessitat d'educar a la societat en igualtat. Crec que el camí va per ahí. No estem d'acord en destinar els pressupostos als programes de reeducació d'aquest tipus, val més que es dediquen a l'atenció directa a les dones, que falta fa.

**D<sup>a</sup>. Encina García Checa**, representante de Plataforma Feminista

Artículo 33, que voy a llamarle «de reeducación a hombres» y no de maltratadores, porque, para mí, maltratador no es más que aquel que está condenado por un delito de maltrato. Entendemos que debe ser suprimido y, sobre todo, tal y como está redactado.

**D<sup>a</sup>. Virginia Molina Maruenda**, Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas

Considerar que los esfuerzos y medios necesarios para la efectividad de esta ley, debieran dirigirse, por un lado, a las víctimas reales de la misma, que desgraciadamente a fecha de hoy son, por su generalización y extensión, LAS MUJERES, y por otro, a la PREVENCIÓN INFANTIL, en un intento de solucionar el problema “ANTES QUE DESPUÉS”.

**D<sup>a</sup>. Elena Reig Cruaños, Asociación de Mujeres Juristas “Themis”**

Aconsejaríamos que se suprimiera, por varias razones, entre ellas, porque los maltratadores nunca asumen su comportamiento como tal y por lo tanto no acudirían a dichos programas con lo que nos encontraríamos con una partida presupuestaria desaprovechada y ello sería lamentable si tenemos en cuenta los recursos siempre escasos.

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius**

**Artículo 33.-** Programas de reeducación a hombres con problemas de control de violencia sobre la mujer. Entendemos que los programas debes ir dirigidos todos, incluidos los inmersos en un proceso penal o con sentencia y cumpliendo condena.

**SECCIÓN D**  
**MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO DE INSERCIÓN**  
**SOCIOLABORAL**

**Artículo 34. Ayudas y subvenciones en el ámbito laboral**

La Generalitat establecerá subvenciones y ayudas directas, en las condiciones y forma que reglamentariamente se determinen, a las empresas que contraten a víctimas de violencia de género, a proyectos empresariales o empresas que se constituyan por éstas, siempre que radiquen en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“2.- La empresa ofrecerá a sus trabajadoras víctima de Violencia de Género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, ayudas económicas de hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos euros mensuales, para pagar gastos de alquiler como consecuencia de que la víctima de Violencia de Género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.”

**D<sup>a</sup>. Petra Araque Caten**, Secretaria de la Mujer de UGT-PV

Aquí sería conveniente establecer medidas de seguimiento y evaluación vinculadas a lo que es la igualdad interna de las empresas, es decir, establecer la obligación de indicar qué medios utiliza la empresa para prevenir y detectar los casos de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo, evidentemente con el acuerdo de los agentes sociales. Es decir, si cuenta con protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, planes de igualdad, distintivo, etcétera. En caso de incumplimiento o de utilización inadecuada, pues, daría lugar a la reiterada de la ayuda o de la subvención.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Pensem que és molt important fer un seguiment posterior a les empreses que hagen rebut ajudes o subvencions, comprovant que, efectivament, han contractat dones en situació de maltractaments, quin tipus de contracte, durada, etcètera, etcètera. En la negociació col·lectiva haurà de ser un punt prioritari l'adopció de mesures per a la reinserció laboral i garantia de tots els drets laborals que estableix la llei integral.

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

Hay que prevenir la exclusión social y potenciar la inserción sociolaboral.

---

### **Artículo 35. Acuerdos, convenios y negociación colectiva**

1. La Generalitat promoverá el establecimiento de acuerdos y convenios con empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, así como con las Administraciones Locales e Instituciones Públicas, entre cuyos fines se contemple la contratación preferente o la inclusión en los programas de inserción laboral que elaboren, de las mujeres víctimas de violencia de género.
2. La Generalitat fomentará la inclusión, en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores, y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“2. Las administraciones públicas de la comunidad valenciana, las asociaciones empresariales, las organizaciones sindicales y la representación legal del personal pondrán en conocimiento de la fiscalía cualquier caso de violencia de género del que se tenga conocimiento, presentándose posteriormente como parte en los diferentes procesos abiertos (administrativos, civiles y/o penales)”

**D<sup>a</sup>. Petra Araque Caten**, Secretaria de la Mujer de UGT-PV

En este apartado, sería conveniente introducir también la violencia de género, principalmente para visibilizarla, cosa que no lo hace el borrador, hay que comprometerse, sobre todo, evidentemente, en el diálogo social, en la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana

Pensem que és necessari el que he dit abans, la negociació col·lectiva. Que s'incloga en la negociació col·lectiva el tema de la violència de gènere, com a tema prioritari, que se recorde i que siga obligació de recordar les mesures que s'han d'adoptar, i el que ve ja establert en la llei integral.

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

Se priorizan los convenios con empresas, asociaciones y organizaciones sindicales. Insistimos en la necesidad de acuerdos importantes con las administraciones locales.

---

**Art. 36. Pacto Empresarial**

La Generalitat promoverá la creación de una alianza entre las distintas organizaciones empresariales y sindicales de la Comunitat Valenciana para el diseño y aplicación de medidas de prevención en la violencia de género.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“1.- Las Administraciones públicas y empresas privadas de la Comunidad Valenciana adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”

---

### **Artículo 37. Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La Generalitat, en el ámbito de las relaciones laborales y dentro del marco de sus competencias, favorecerá y velará por el respeto de la Igualdad entre géneros, y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso por razón de sexo y de acoso sexual, en la Administración Pública, en las empresas y centros de trabajo.

A dichos efectos, impulsará y promoverá el establecimiento en ellas de medios y códigos de buenas prácticas para la prevención, detección y tratamiento de aquellos casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

---

### **PROPUESTAS**

D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche, Secretaria de la Mujer de CSIF

**“Art. 37 bis) Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Concepto.**

1.- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

4.- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

5.- La persona acosada, así como los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de igualdad de trato entre mujeres y hombres respecto a sus afiliados y asociados respectivamente, serán los legitimados en las cuestiones a nivel laboral sobre acoso sexual y por razón de sexo.

6.- Las Administraciones de la Comunidad Valenciana, y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ellas, así como las empresas privadas deberán

promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

8.- Los planes de igualdad deberán incluir medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

9.- Para la prevención de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas de la comunidad valenciana, negociarán con la representación legal de la plantilla, un protocolo de actuación que contemplará las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de las Administraciones de la Comunidad Valenciana, y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ellas de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”

10.- La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

Por Orden de la Conseller competente en materia de Función Pública, previo informe de la Conselleria competente en materia de mujer, se dictarán las instrucciones oportunas para la correcta aplicación de las normas contenidas en el presente artículo.

**Artículo 37 ter) Derechos mínimos de las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.**

1.- La persona afectada por acoso sexual o de acoso por razón de sexo tendrá derecho a la movilidad entre los diferentes organismos, institutos y/o empresas municipales en el ámbito de la administración afectada, con la reserva del puesto de

trabajo. Asimismo se les garantizarán la asistencia y el asesoramiento psicológico especializado.

2.- En el caso de ser imposible la movilidad establecida en el apartado anterior, y tener resolución estimatoria de haber sido víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, tendrá derecho a excedencia forzosa de hasta 2 años de los cuales los primeros 6 meses la persona afectada cobrará el 100% de sus retribuciones y los siguientes 6 meses cobrará el 100% de las básicas y el 50% de las complementarias”.

**D<sup>a</sup>. Cándida Barroso Chuliá**, Secretaria de la Mujer de CCOO-PV

No podemos estar hablando únicamente de códigos de buenas prácticas y que La Generalitat velará por el respeto a la igualdad entre géneros y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso en las administraciones públicas y en las empresas. Ese estadio hay que superarlo. Para conseguir el objetivo lo que hay que impulsar y fomentar son los planes de igualdad en las empresas, y por supuesto en los casos de acoso sexual en las empresas publicas inmediatamente suspender cautelarmente al acosador, así como iniciar procedimientos sancionadores y proteger a la víctima.

---

## **CAPÍTULO II**

### **Medidas de Sensibilización**

#### **Artículo 38. Actuaciones de información y sensibilización social**

1. Las Administraciones Públicas Valencianas, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia de género.
2. La Generalitat, con sujeción al presupuesto anual disponible al efecto, llevará a cabo cuantas medidas de sensibilización e información considere pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia de género y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.
3. La Generalitat desarrollará periódicamente campañas publicitarias de sensibilización y concienciación del problema que supone violencia de género así como la necesidad de su erradicación, con especial atención a la sensibilización y formación a la juventud y a aquellas mujeres, que por sus circunstancias socioculturales puedan resultar más vulnerables.
4. La Generalitat podrá utilizar todos los medios de comunicación a su alcance, teniendo en cuenta la especial dificultad para determinados colectivos de mujeres, de acceder a la información.

Para ello, realizará las campañas en formato comprensible y utilizando medios publicitarios o de comunicación accesibles, para aquellas personas que presenten alguna discapacidad que impida o dificulte su acceso a la información, utilizando la lengua de signos, el braille, o cualquier otro sistema análogo de comunicación.

5. Así mismo, fomentará el uso de las nuevas tecnologías por cuanto permiten un acceso rápido y sencillo a la información que en esta materia, que la Generalitat ponga a disposición de la ciudadanía.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

#### **“Art. 38. Alfa) Objetivos y ámbitos**

1.- Las medidas de sensibilización de la presente Ley tendrán como objetivo la eliminación de los prejuicios basados en la idea de inferioridad o superioridad de

cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de mujeres y de hombres e irán encaminadas a erradicar las pautas de conductas sexistas que propician la Violencia de Género.

2.- Para lo dispuesto en el párrafo anterior, se utilizarán todos los medios de comunicación que se consideren pertinentes, incluidas las nuevas tecnologías, con el fin de poner a disposición de la ciudadanía y en especial a las mujeres, de forma rápida y completa, toda la información básica relativa a todos los recursos dispuestos en la Comunidad Valenciana en materia de Violencia de Género, así como aquella relativa a la prevención de los malos tratos y atención a las víctimas”.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Aunque el artículo contempla la accesibilidad de los medios de comunicación en campañas y medios publicitarios, habría que incluir, las siguientes acciones:

Diseño y puesta en práctica de campañas específicas de prevención y sensibilización periódicas, sobre la violencia de género y discapacidad, dirigidas a mujeres que la padecen, a las asociaciones de mujeres con discapacidad, a las asociaciones mixtas de personas con discapacidad y a la sociedad en su conjunto.

Orientación, información y formación relativa a la violencia de género, sobre sus derechos y acceso a los recursos de ayudas existentes, dirigida a las mujeres con discapacidad, especialmente a aquéllas, que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social,

Potenciar la participación de estas mujeres en las campañas de sensibilización e información, como agentes de formación y prevención para otras mujeres en su misma situación.

**D<sup>a</sup> Inmaculada Martínez Cervera**  
Asociación de Mujeres en Igualdad

Quiero enlazar lo anteriormente expresado con el Capítulo II de medidas de sensibilización.

Los objetivos de sensibilización se están cumpliendo. Hoy la mayoría de personas sabemos que este es un grave problema, hoy la mayoría de nosotras somos conscientes de su magnitud, pero hoy muchas mujeres victimas que siguen teniendo miedo a denunciar, siguen con la incertidumbre de no saber qué ocurrirá después, cómo se encontrarán, qué pasara con sus hijos, cómo se sentirán, dónde irán, siguen con la duda de estar o no con su maltratador, de perdonarlo o no, de quererlo o no, de comprenderlo o no...

La mujer víctima de violencia ya sabe muy bien lo que le pasa, pero desconoce qué puede pasar si toma la decisión de cambiar. Evidentemente debemos seguir insistiendo en las campañas de impacto. En esas que intentan que cada vez seamos más los que nos sensibilicemos con esa realidad, pero también creemos que es necesario realizar campañas que se dirijan a esas mujeres para que conozcan que existe la posibilidad de cambiar su vida.

Por ello, consideramos favorable el compromiso de la Administración Pública, tal como se refleja en esta Ley Integral, de su implicación en cuanto a la sensibilización así como la de todos los agentes sociales y económicos en la erradicación de la violencia de género.

Porque las víctimas, antes de acudir a las instituciones, piden apoyo a las personas de su entorno, familia, amigos, vecinos. Si éstos le fallan, le falla también el valor, y la denuncia se pierde en su miedo y su impotencia. La violencia de género sí es un asunto de todos. No podemos fallar, señorías. Tenemos que ayudarlas a perder el miedo al miedo.

También es cierto que la responsabilidad de sensibilizar e informar no solo es de la Administración y de la sociedad civil, también de los medios de comunicación, como bien se recoge en el borrador de la Ley, y esta norma garantiza el compromiso de dichos medios a través de distintas actuaciones.

---

**Artículo 39. Otras actuaciones de la Administración: apoyo a asociaciones, fundaciones y otras Instituciones**

1. La Generalitat establecerá mecanismos de apoyo y promoción a las asociaciones, fundaciones y otras instituciones, dedicadas a la prevención de la violencia de género y al amparo y asistencia de las víctimas.
2. La Generalitat favorecerá aquellas manifestaciones culturales y artísticas que contribuyan a sensibilizar a la sociedad valenciana en la problemática de la violencia de género.

---

**PROPUESTAS**

D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

La Generalitat Valenciana establecerá mecanismos de apoyos, incentivos y ayudas, para fomentar y priorizar proyectos y campañas de información de asociaciones, fundaciones, instituciones, empresas, organismos públicos y privados, universidades y/o proyectos de investigación comunicación y sensibilización social, que incluyan la perspectiva de género y discapacidad, dedicadas a la prevención de la violencia y al amparo de asistencia a las víctimas.

---

**Artículo 40. Actuación sobre la publicidad**

Las campañas publicitarias institucionales de sensibilización sobre el problema de la violencia de género que se lleven a cabo, respetarán en todo caso lo establecido en la presente Ley.

De conformidad con la legislación estatal sobre violencia sobre la mujer, cuando una publicidad proporcione una imagen de la mujer ofensiva o discriminatoria, podrá ser considerada ilícita y la Generalitat, a través del órgano competente, podrá solicitar del anunciante su cesación o rectificación.

---

**PROPUESTAS**

---

#### **Artículo 41. Actuación sobre los medios de comunicación**

1. La Generalitat pondrá en marcha cuantas actuaciones o iniciativas contribuyan a lograr que los medios de comunicación traten las informaciones sobre violencia contra las mujeres con la corrección debida, mostrando un claro rechazo y contribuyendo a paliar o resolver el problema.
2. Entre ellas, promoverá la redacción de una guía de estilo periodístico, que proporcione las claves para el tratamiento informativo adecuado de las situaciones relacionadas con la violencia que sufren las mujeres.
3. La Generalitat velará por que los medios de comunicación de titularidad pública, o financiados o participados por la Generalitat, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, en sus emisiones adaptan sus contenidos a los dictados de esta Ley.
4. Así también, cuando se den a conocer noticias relativas a la violencia de género, la Generalitat promoverá que se agregue información sobre los distintos recursos de prevención, asistencia y protección, que existen en la Comunitat Valenciana y que guarden relación con el hecho difundido.
5. La Generalitat valorará, en la contratación de campañas publicitarias de cualquier índole, a aquellos medios que colaboren en este fin, incluyendo en los pliegos de los concursos que se tramiten, cláusulas que así lo garanticen.
6. El Observatorio para la Publicidad no Sexista de la Generalitat, revisará el tratamiento de estos contenidos sensibles y complejos en los medios de comunicación.

---

#### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos añadir en el punto 3:

“...Igual vigilancia se extenderá a videojuegos y/o los sistemas informáticos de uso general o cualquiera otros derivados de la aplicación de nuevas tecnologías de titularidad pública, o financiados o participados por las Administraciones de la comunidad Valenciana.”

Proponemos añadir el siguiente párrafo en el punto 4:

“La Generalitat, a través de la Conselleria competente, mantendrá un contacto continuo con los medios de comunicación, a fin de informar de cualquier nuevo dato o noticia que de este tema se tenga.”

**Art. 41.bis: Medidas en el ámbito publicitario** (incluiría los puntos 5 y 6)

Proponemos que el punto 6 se redacte del modo que sigue:

“6.- El Observatorio para la Publicidad no Sexista de la Generalitat velará para que en los medios de comunicación social no se difundan programas o publicidad contrarios a los derechos de los mujeres y, en particular, se atenderá a que no contengan elementos discriminatorios, sexistas, pornográficos o de violencia. Igual vigilancia se extenderá a videojuegos y/o los sistemas informáticos de uso general o cualquier otro derivado de la aplicación de nuevas tecnologías.”

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

**Artículo 41.3.-** Actuaciones sobre los medios de comunicación. Tanto los contenidos de los programas como de la publicidad que emitan.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

El diseño y la elaboración de campañas publicitarias específicas y periódicas para todos los medios de comunicación, dirigidas a informar sobre los recursos de ayudas existentes y dónde solicitarlas, así como información sobre prevención y detección de situaciones de maltrato y procedimiento de denuncia.

La Generalitat incluirá en las cláusulas y en los baremos de valoración de los pliegos de concursos que se tramiten para la contratación de campañas publicitarias, a las empresas que planifiquen campañas de sensibilización y prevención de violencia de género, que contemplen la perspectiva de la discapacidad, la utilización de la lengua de signos, el braille, o cualquier otro sistema de comunicación que facilite el acceso a la información.

---

## **Artículo 42.- Actuación en el ámbito laboral**

La Generalitat impulsará programas de sensibilización que eviten que la violencia sobre la mujer y la desigualdad entre géneros incidan negativamente en las trabajadoras, sus condiciones laborales, de acceso, promoción, formación o retribución.

A dichos efectos, se llevarán a cabo líneas de colaboración con organizaciones empresariales, sindicales, asociaciones de víctimas y otros agentes sociales, para el diseño y aplicación de medidas de prevención en el marco laboral, potenciando su inclusión en la negociación colectiva.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos añadir:

“...Todo ello en el marco de la normativa de Prevención de riesgos laborales.”

Estas medidas podrán concretarse en sesiones de información y formación y, en la implantación de estructuras de apoyo y ayuda a las mujeres que estén implicadas directa o indirectamente en situaciones de Violencia de Género. Asimismo, entre los objetivos de dichas medidas estará la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.

**D<sup>a</sup>. Petra Araque Caten**, Secretaria de la Mujer de UGT-PV

Aquí sería conveniente hacer referencia explícita a los planes de igualdad en el segundo párrafo, para visibilizarlos, por el importante papel que desempeñan en esta materia; además, la negociación colectiva, porque no aparece.

---

### **Artículo 43.- Investigación en materia de violencia de género**

1. La Generalitat promoverá la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan, así como sus consecuencias y analicen que estrategias resultan idóneas tanto para su prevención y erradicación como para mejorar la atención integral a la víctima, permitiendo la detección y conocimiento de nuevas situaciones y necesidades.

A tal efecto se impulsarán desde la Generalitat acuerdos de colaboración con las universidades valencianas, asociaciones, fundaciones u otros organismos, a quienes podrá dotar de los medios necesarios para ello.

2. La Generalitat hará públicos y difundirá los resultados de los estudios e investigaciones que se realicen en materia de violencia de género y promocionará su difusión posterior a la sociedad en general, y en particular a aquellos colectivos de mujeres con mayor dificultad de acceso a la información y profesionales e instituciones tanto públicas como privadas que estén relacionadas con esta materia desde cualquier ámbito de la sociedad.
3. La Generalitat instaurará mecanismos para el reconocimiento de la excelencia investigadora en estos temas.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Añadir en el punto 2

“...De manera especial se hará conocer a las personas que desempeñan su trabajo como profesionales y a las instituciones públicas y privadas relacionadas con la materia en los ámbitos social, jurídico, educativo, sanitario, laboral, judicial y policial, a los efectos de fomentar una sensibilización y concienciación general sobre la realidad del problema y sus posibles soluciones.”

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que:

Incluir investigar la situación real y las características de la violencia ejercida sobre las mujeres con discapacidad, su relación con la violencia de género, y la violencia relacionada con la discapacidad en la Comunidad Valenciana.

Fomentar la investigación de la violencia específica ejercida sobre estas mujeres en los ámbitos, familiar, doméstico, laboral, social, institucional, etc., con la finalidad de:

- Identificar y conocer sus causas y efectos.
- Investigar las diferentes variables o factores de riesgo del entorno en cualquier ámbito, que puedan actuar como facilitadores de la violencia de género y discapacidad.
- Diseñar e implantar medidas de acción específicas para actuar con rapidez en la prevención, detección e intervención.

Introducir la perspectiva de discapacidad como variable identificativa en todos los estudios científicos sobre violencia de género.

Estudiar el perfil de la mujer con discapacidad maltratada y su nivel de dependencia contemplando las siguientes variables.

- Tipo de discapacidad.
- Nivel de dependencia.
- Cuidadores/ras principales de su atención.
- Frecuencia y periodicidad de maltrato.
- Tipo de maltrato.

Conocer el perfil de la persona que ejerce maltrato sobre las niñas y mujeres con discapacidad contemplando las siguientes variables:

- Tiempo de cuidado dedicado a la mujer.
- Frecuencia de cuidado.
- Nivel de dependencia y cuidado de la mujer que tenga a su cargo.
- Nivel de formación específica del cuidador/ra.
- Perfil psicológico y rasgos de personalidad.

Fomentar apoyos, incentivos y ayudas económicas que prioricen la investigación y la ampliación de conocimiento, sobre la violencia de género de las/los menores y mujeres con discapacidad, en instituciones, asociaciones, empresas, organismos públicos y privados, universidades, o proyectos de investigación, comunicación y sensibilización social.

---

**Artículo 44.- Formación en materia de violencia de género**

1. La Generalitat garantizará la formación continua y especializada en violencia de género del personal al servicio de la administración, en especial de quienes trabajen o colaboren en la atención y erradicación de este fenómeno.
2. Promoverá acuerdos con las correspondientes administraciones públicas, colegios profesionales, organizaciones sindicales y empresariales, y en especial fomentará la colaboración con el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Interior, para asegurar una formación específica en violencia de género a Jueces y Magistrados, Fiscales, Secretarios Judiciales y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

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

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa Moltó Carbonell**, Directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia.

El artículo 44 de esta ley, que podría adoptar la siguiente redacción: «La Generalitat valenciana garantizará la formación continua y especializada en violencia de género del personal al servicio de la administración, en especial de quienes trabajen o colaboren en la atención y erradicación de este fenómeno –y añadido yo– mediante convenio con las universidades valencianas, para la realización de cursos de formación, así como fomentando y facilitando entre su personal la formación de postgrado ofertada en forma de máster del área de estudios de género por las universidades valencianas.»

**D<sup>a</sup>. Petra Araque Caten**, Secretaria de la Mujer de UGT-PV

Considero que se debería regular la capacitación de todos los profesionales que intervienen directa o indirectamente en los procesos de violencia de género. Por lo tanto, una formación capacitadora para que puedan ejercer su trabajo. Y, esto, ¿qué implica? Por una parte, diseñar programas de formación específica en violencia de género, que sea transversal, que tenga en cuenta la diversidad femenina y de los

colectivos con especial riesgo; implica también definir y determinar tratamientos específicos para los diferentes colectivos de mujeres y para los diversos tipos de violencia. Por tanto, una formación específica de capacitación para todos los profesionales que trabajan en la prevención, detección, atención, es decir, en todas las situaciones de violencia de género. Es decir, para todo el personal que integra lo que es la red de servicios sociales de La Generalitat, como puede ser el régimen ambulatorio en el caso, por ejemplo, de las oficinas de atención a las víctimas del delito o los centros Mujer 24 Horas, o el régimen residencial, como son los centros de emergencia o los centros de recuperación integral; también era para el personal de inspección de trabajo, para el personal judicial y no judicial al servicio de la administración de justicia y la fiscalía que intervenga en procesos judiciales de violencia de género.

**D<sup>a</sup>. Mar Pastor Bravo**, responsable de la Unidad Integral de Violencia de Género del Instituto de Medicina Legal de Alicante

En el artículo 44, en el punto 2, yo añadiría a la formación de jueces, magistrados, fiscales, secretarios judiciales: «y demás personal al servicio de la administración de justicia.» El «demás personal al servicio de la administración de justicia» es ese personal que cuando llega una persona a denunciar está en una mesa y es el primero que le atiende. Y ese tiene que tener formación especial.

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

Incluir otros aspectos de la formación fundamentales; así, los cursos de prevención que hacemos desde Cavas, o los cursos para la escuela de padres, de habilidades sociales y autoestima, de hábitos saludables en la sexualidad femenina, de separación sin conflictos, defender personal, etc.

**D<sup>a</sup>. Elena Reig Cruañes**, Asociación de Mujeres Juristas “Themis”

Otra medida a adoptar sería crear Juzgados de lo Penal especializados, donde tanto sus funcionarios con los jueces adscritos a los mismos y los Fiscales reciban la formación necesaria y especializada en materia de violencia de género.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Debería incluir:

-Formación sobre las necesidades y victimología de las niñas y mujeres con discapacidad maltratadas, para diseñar herramientas y protocolos de atención adecuados a su situación.

-Informar de los factores de riesgo de situaciones de violencia personales o del entorno, para que las/los profesionales obtengan la experiencia, que les permita detectar y actuar precozmente ante una situación de maltrato.

-Conocer la amplitud y diversidad de tipología de maltrato para aplicar los protocolos y programas establecidos, que contemplen las distintas situaciones.

-Planificar un calendario de formación periódica a corto, medio y largo plazo de actividades formativas, que permitan la rápida formación de las/los profesionales, en la especialización y actualización continua, conjuntamente con la ampliación del conocimiento e investigación contra la violencia y maltrato, ejercidos contra menores y mujeres con discapacidad.

---

**CAPÍTULO IV**  
**Detención de la violencia de género y atención a las víctimas de violencia de género**

**Artículo 45.- Intervención, coordinación y comunicación**

Aquellos que, por el ejercicio de su profesión cargo u oficio, estén en contacto con las víctimas de violencia de género, deberán intervenir de acuerdo con los protocolos que en sus respectivos ámbitos profesionales se establezcan, y en su caso, comunicar los hechos a las fuerzas y cuerpos de seguridad, a la fiscalía, o a la autoridad judicial, cuando sospechen que puedan constituir falta o delito.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Añadir los siguientes puntos:

“2.- Cuando el personal de los centros y servicios sociales, sanitarios y escolares, públicos o privados, tengan fundadas sospechas de situaciones de violencia o de riesgo para las mujeres, deberán comunicarlo a los puntos municipales del observatorio regional de la violencia de género y al organismo competente en materia de la mujer, siempre con conocimiento de ésta, y de acuerdo con lo establecido en la LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

3.- Cuando se haya constatado o existan indicios fundados de estar presente ante una situación de Violencia de Género, las personas que desempeñan su trabajo como profesionales sanitarios, educativos o servicios sociales, deberán remitir de forma urgente los informes sanitarios de las lesiones físicas o psíquicas al Juzgado de Guardia y a la Fiscalía.

4.- A los efectos de la detección y prevención de situaciones de riesgo de mutilación genital, se elaborará, en colaboración con los municipios de la Comunidad Valenciana, un protocolo específico de actuación en esta materia.

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Pensem que hauria de desenvolupar-se un poc més l'article 45, del capítol V, que parla de la detecció de la violència de gènere i l'atenció a les víctimes.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

-Diseñar y establecer indicadores uniformes de detección, verificación y diagnóstico de violencia en toda su diversidad de formas, grados y de circunstancias personales en su contexto económico y social, especialmente en entornos segregados o aislados. Éstos deberán utilizarse para evaluar los cambios en la magnitud, formas, tipos de discapacidad, y circunstancias de esta manifestación de violencia.

-Identificar y clasificar los diferentes factores de riesgo para cada uno de los entornos precipitantes de maltrato, para posibilitar la creación de indicadores de prevención en cada uno de los contextos, y diseñar programas de intervención y atención acordes a cada situación o tipo de maltratador/ora.

Determinar los grupos de riesgo y de mayor vulnerabilidad en:

- Niñas y mujeres con discapacidad intelectual.
- Nivel y situación de dependencia de las personas maltratadas, etc.
- Situación en el ámbito rural.

-Todas las áreas y agentes de intervención, deberán estar coordinados entre sí, y disponer de medios materiales y recursos humanos específicos, expertos en violencia y discapacidad, para intervenir de forma coordinada y urgente, desde el inicio de la detección o denuncia, y en cada una de las fases de atención a las víctimas.

-Establecer protocolos de coordinación de los servicios sociales de los Ayuntamientos con los Organismos de Justicia, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Fiscalía y Judicatura, cuando las/los profesionales detecten supuestos delitos de violencia de género, con especial atención a las posibles víctimas con discapacidad que presentan mayor indefensión, ante las posibilidades de denuncia y comunicación de sus malos tratos.

-Elaboración de indicadores que identifiquen las necesidades sociales, sanitarias, jurídicas, asistenciales y psicológicas, de las mujeres con discapacidad, que permitan establecer programas y protocolos de atención interdisciplinar.

#### **Artículo 46.- Intervención Administrativa en materia de menores**

1. Cuando una mujer, con menores a su cargo, denuncie una situación de violencia o sea esta detectada por los Servicios Sociales competentes, la administración Valenciana, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente en materia de Protección de la Infancia y Adolescencia, intervendrá para realizar un seguimiento de la situación del menor y en su caso, podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:
  - a) Apreciar la situación de riesgo, Iniciando los equipos municipales de servicios sociales las actuaciones oportunas para su comprobación, evaluación y, en su caso, intervención, estableciendo el oportuno plan de intervención familiar.
  - b) Analizar y en su caso declarar la posible situación de desamparo en los supuestos en los que pueda existir un peligro para la integridad física o psíquica del menor.

#### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos añadir:

“Cuando una mujer con menores a su cargo denuncie una situación de violencia o esta sea detectada por los Servicios Sociales, sanitarios o educativos competentes, la administración valenciana...”

#### **Art.46 bis) Dispositivos de atención urgente**

La Generalitat hará lo necesario para mantener habilitados en todo momento los dispositivos de atención urgente que comprenderá atención médica y psicológica, asesoramiento jurídico, acceso a todos los recursos sociales habilitados a este efecto y acogimiento en centros de emergencia.

---

**CAPÍTULO VI  
MEDIDAS EN EL ÁMBITO JURÍDICO**

**SECCIÓN A  
GARANTIAS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD**

**Artículo 47.- La seguridad en la tramitación de los procedimientos judiciales**

1. La Generalitat velará para que los edificios judiciales, y en mayor medida aquellos que alberguen órganos especializados en violencia sobre la mujer, cuenten con instalaciones que permitan evitar, en todo caso, el contacto visual entre víctima y agresor, o entre estos y el público en general, a fin de proporcionar seguridad a la víctima y evitar presiones o coacciones tanto sobre la misma como sobre a sus familiares.
2. A estos fines, se fomentará el uso de la videconferencia en las declaraciones y en todas aquellas actuaciones judiciales en las que las Leyes procesales lo permitan. Para ello, propiciará cuantos acuerdos resulten convenientes con los operadores jurídicos implicados.
3. Asimismo, sin perjuicio de la utilización de cualquier otra medida que se pueda aplicar, se proporcionará seguridad a las víctimas que se encuentren en una situación especial de riesgo, mediante la utilización de sistemas específicos de protección, basados en medios tecnológicos que permitan su localización y comunicación inmediata con los servicios de urgencia o asistencia especializada.

---

**PROPUESTAS**

**D. Vicente Magro**, presidente de la Audiencia Provincia de Alicante

Añadiría que se procure la existencia de equipos asistenciales en las declaraciones de las víctimas de violencia de género menores y delitos contra la libertad sexual.

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

En este sentido, y con independencia de cualquier otro mecanismo de protección que pueda implantarse, se pondrá a disposición de los órganos judiciales un sistema tecnológico de detección de proximidad con el objetivo principal de garantizar el cumplimiento de las medidas judiciales de alejamiento impuestas al maltratador.

Además teniendo en cuenta que se contemplan aquí todo tipo de violencia de género, como en el ámbito laboral, y previniendo también que la víctima no llegue a denunciar

como en muchas ocasiones parece que sucede, se debería dejar una puerta abierta a la mediación, que aunque en los casos de Violencia de Género es difícil conseguir las condiciones idóneas para la mediación (equilibrio de las partes, diálogo, etc.), no es imposible, e incluso puede ser un mecanismo adecuado para resolver determinados conflictos. La ley debería limitarse a establecer los requisitos y garantías para que la mediación pueda llevarse a cabo. (Conclusión llegada en seminario sobre Violencia de Género del 24/10/2009 y 16/01/2010).

**Art.47 bis) Procedimiento de mediación.**

Reglamentariamente se establecerán medidas y garantías para el establecimiento de un proceso de mediación que podrá tener lugar a solicitud de la víctima, en los casos que sea posible por reunirse las condiciones idóneas y así sea recomendado por los agentes implicados.

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa Moltó Carbonell**, Directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia.

Se echa en falta en la sección A del borrador de la ley específicamente dos cosas: la formación permanente del profesorado, por una parte; y, por otro lado, la intervención de la inspección educativa, más allá de la supervisión del cumplimiento de la ley, que aparece relacionado únicamente con las situaciones de violencia de género en las aulas, en el artículo 27.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Tendría que incluir:

-Agilizar y priorizar procedimientos jurídicos que permitan aplicar, las medidas legales contra los/las maltratadores/as que contemplen, la protección de las mujeres con discapacidad y la inmediata atención interdisciplinar.

-Todos los centros de atención a las mujeres que sufran violencia, dispondrán de instalaciones accesibles para cualquier tipo de discapacidad, que respeten al máximo su seguridad e independencia, con respecto a los/las maltratadores/as, y confidencialidad para la tramitación judicial.

-Las mujeres con discapacidad víctimas de malos tratos, recibirán atención especializada de profesionales en violencia y discapacidad, desde su recepción hasta la ejecución de toda la tramitación judicial correspondiente. Dispondrán asimismo del asesoramiento de la trabajadora/or social y psicóloga/o, que oriente y acompañe especialmente a las mujeres con discapacidad intelectual. También, se facilitará la participación de intérprete de la lengua de signos.

-Se considerarán como víctimas en situación de especial riesgo, a las mujeres con discapacidad, priorizando la utilización de sistemas específicos de protección, que

dispongan de las adaptaciones y accesibilidad necesarias a su discapacidad, para poder efectuar una llamada de socorro o de aviso de cercanía de su agresor.

-Ampliar y diversificar recursos, lugares o medios, que faciliten el acceso y la iniciativa de denuncia por parte de las víctimas de violencia con cualquier tipo de discapacidad.

---

**Artículo 48.- Información a la víctima**

Además del asesoramiento jurídico y derecho a recibir toda la información respecto a los recursos sociales a los que la mujer por su condición de víctima pueda acudir, la administración autonómica le procurará, con los límites que establezcan las Leyes procesales, información sobre el estado procesal del agresor y en especial, sobre la vigencia de las medidas que se pudieran haber adoptado en la orden de protección, así como su inminente excarcelación en colaboración con la Delegación de Gobierno en la Comunitat Valenciana.

Para ello, la Generalitat a través de las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito podrá solicitar la colaboración de los órganos judiciales.

---

**PROPUESTAS**

D<sup>a</sup>. **Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

Para el asesoramiento e información de los trámites judiciales y uso de la red de recursos sociales, las mujeres con discapacidad intelectual estarán acompañadas siempre, por profesionales.

---

**SECCIÓN B**  
**GARANTIAS DE ACCESO A LA JUSTICIA**

**Artículo 49.- Territorialización y especialización de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y otros servicios de la Administración de Justicia**

1. Con el fin de alcanzar una justicia especializada, la Generalitat instará la creación de Juzgados de Violencia Sobre la Mujer comarcalizados, así como de otros órganos judiciales y secciones de la Fiscalía especializados en la materia.
2. La Generalitat, a través del departamento competente en materia de justicia, dispondrá en los Institutos de Medicina Legal la existencia de Unidades Forenses de Valoración Integral, donde se procederá a la valoración integral de los efectos que dichos delitos producen sobre las víctimas y sus hijos e hijas, así como al reconocimiento y evaluación de los agresores.

---

**PROPUESTAS**

**D. Vicente Magro**, presidente de la Audiencia Provincia de Alicante

Artículo 49-bis para pedir la configuración en las audiencias provinciales de servicios comunes procesales que actúen y que coordinen medidas contra la violencia de género. Se instauren en las audiencias provinciales servicios comunes procesales de coordinación de medidas contra la violencia de género, para poner en marcha programas informativos a víctimas, para dar permanente información a víctimas sobre situación penitenciaria del penado. Tendría en esa oficina que contar con psicólogos, criminólogos y trabajadores sociales que atiendan debidamente a las víctimas.

---

## **Artículo 50.- Asesoramiento y Asistencia Jurídica Gratuita**

1. Las víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos establecidos en la legislación vigente, a la asistencia jurídica gratuita. En ese sentido, a la hora de computar los ingresos de la víctima no se tendrán en cuenta los de la unidad familiar, sino únicamente los propios. El derecho será extensivo a los causahabientes de la víctima si esta hubiera fallecido.
2. Los Servicios de Orientación Jurídica facilitarán la información y asesoramiento jurídico especializado a las víctimas, desde las primeras diligencias policiales o judiciales, hasta que finalice el procedimiento, incluida la correspondiente ejecutoria.
3. La Generalitat suscribirá Convenios con los Colegios de Abogados de la Comunitat, al objeto de establecer Servicios de Orientación Jurídica. Estos servicios, que se ubicarán en las sedes de todos los partidos judiciales, funcionarán en coordinación con las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito, en todos los casos en los que exista una víctima de violencia de género, al objeto de facilitarle el acceso inmediato a un letrado del Turno de Oficio y el inicio del expediente para la solicitud del beneficio de justicia gratuita.
4. Igualmente suscribirá convenios de colaboración con los Colegios de Abogados y Procuradores de la Comunitat, para establecer un Turno de Oficio especializado en esta materia, que asista jurídicamente a las víctimas de la violencia de género.

---

## **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Alicia Baixauli García**, Presidenta de la Sección de Violencia del Colegio de Abogados de Valencia.

En referencia al artículo 13 y al artículo 50, quería hacer una serie de observaciones. Unas observaciones que considero fundamentales. Si ustedes ponen en relación estos dos artículos con el artículo 20 de la Ley orgánica 1/2004, es decir, la ley estatal, se darán cuenta de que existen dos elementos esenciales en el artículo 20, que es la inmediatez del abogado y la especialidad y luego, digamos, uno superfluo, pero que también es muy importante, la continuidad.

Cómo incorporar esa inmediatez, esa asistencia directa, esa especialización. Es muy sencillo: ustedes cogen la ley, la Ley orgánica 1/2004, se van al artículo 20 y con cuatro palabras dicen lo que les he dicho.

¿Cómo incorporaría yo esos elementos, la inmediatez y la continuidad? Pues teniendo en cuenta la ley simplemente. Por ejemplo, en el artículo 50, las víctimas de

violencia de género tendrán derecho a asistencia desde el primer momento, pónganlo, sin necesidad de presentación de ninguna documentación, porque es que no se presenta ninguna documentación.

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

Sería cuanto menos justo mencionar a aquellas instituciones que, como la nuestra, prestan este servicio desde hace muchos años de modo gratuito.

**D<sup>a</sup>. Elena Reig Cruaños**, Asociación de Mujeres Juristas “Themis”

Debería eliminarse la obligación que tiene el abogado/a de oficio de cumplimentar los datos que se le requieren en los innumerables documentos destinados a acreditar la situación económica del cliente. La gestión corresponde a la administración y es ella quién debe gestionarlo.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

En este último caso, a la hora de computar los ingresos de la víctima, no se tendrán en cuenta los de la unidad familiar, ni los suyos propios.

---

## **Artículo 51.- Fondo de Emergencias**

1. Sin perjuicio de otras ayudas previstas para las víctimas de violencia de género, así como las gestionadas por el Fondo de Garantía de Pensiones por Alimentos, la Generalitat otorgará ayudas económicas inmediatas de pago único a estas mujeres para atender sus necesidades más urgentes en casos de emergencia.
2. La cuantía de estas ayudas, la calificación de la situación de emergencia, los requisitos para su concesión, su acreditación y pago, así como la creación, dotación y gestión de un Fondo Económico de Emergencias para las mujeres víctimas de la violencia de género, se determinarán reglamentariamente, y serán satisfechos con cargo a los presupuestos de la Generalitat.

---

## **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

- Ayudas sociales por carencia de rentas y especiales dificultades para obtener un empleo (art. 27)

Artículo 27. Ayudas sociales.

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.

3. Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo, la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley.

4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

## Artículo 16. Bis) Derecho a ayudas económicas

1.- La Administración de la Gerieralitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, garantizará el acceso a las ayudas económicas que se prevean para las mujeres víctimas de violencia de género y las personas de ellas dependientes. Las dotaciones económicas que tengan este destino se preverán presupuestariamente y deberán recoger las previsiones suficientes para que todas las mujeres víctimas de Violencia de Género y sin recursos económicos puedan acceder a dichas ayudas.

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

El órgano competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tramitará la ayuda de pago único prevista en el art. 27 de la L.O. 1/2004. Con independencia de la percepción de estas ayudas, las beneficiarias de las mismas podrán participar en los programas de inserción y reinserción laboral diseñados y puestos en marcha por la Comunidad Valenciana. Esta ayuda será compatible con las demás ayudas y rentas a las que legalmente tenga derecho.

2.- Se creará un Fondo económico de emergencia, gestionado por el órgano competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana, para atender las necesidades inmediatas de las víctimas de Violencia de Género. Dicho fondo será financiado con cargo a los presupuestos generales de la comunidad valenciana y será objeto de desarrollo parlamentario.

3.- Para la percepción de las ayudas recogidas en el presente artículo, será necesario acreditar la situación de Violencia de Género conforme al art. 8.1 de esta ley.

## **Art. 16 ter) Fondo de garantía de pensiones y prestaciones**

1.- Se constituirá un fondo de garantía para cubrir el impago de pensiones alimenticias y compensatorias. Este fondo debe utilizarse si existe constatación judicial de incumplimiento del deber de satisfacer las pensiones y este incumplimiento conlleva una situación de precariedad económica y de acuerdo con los límites y condiciones que se fijen por reglamento.

2.- Las prestaciones establecidas por el presente artículo, tienen carácter supletorio o, si procede, complementario de las que pueda reconocer el Estado con cargo al Fondo de garantía de pago de alimentos, con los límites y condiciones que se fijen por reglamento.

3.- Las personas que tienen reconocido judicialmente el derecho a percibir pensiones alimenticias y pensiones compensatorias, tienen derecho a recibir del Fondo de Garantía de pensiones y prestaciones la correspondiente prestación económica, siempre y cuando cumplan los requisitos que se fijen por reglamento.

4.- En el caso de que las personas a que se refiere el apartado anterior sean menores de edad o estén incapacitadas, son titulares de este derecho las personas que las tengan a su cargo.

5.- Para ser beneficiaria del fondo, la persona titular de la pensión o la que le represente debe haber cursado la ejecución del correspondiente título judicial que reconozca el derecho a percibir la pensión establecida.

6.- El derecho de las personas beneficiarias del fondo a percibir la prestación nace en el momento que se ha interpuesto una demanda ejecutiva de pago y no se ha podido cobrar, en el plazo que se establezca por reglamento, y siempre y cuando la causa del no cobro no sea imputable a la beneficiaria.

**D<sup>a</sup> Matilde Pallarés Castellet**, Letrada, Centro Mujer 24 horas de Castellón

Desde un punto de vista fundamentalmente práctico, consideramos muy importante..., y se debería también incidir en esto en la ley, en que se cree un fondo de emergencias para poder atender las necesidades puntuales y urgentes de las mujeres, que, por su propia razón de urgencia y puntualidad y emergencia, no puedan ser atendidas desde los servicios sociales básicos.

---

## **Artículo 52.- Asistencia Psicosocial**

La asistencia psicosocial de las víctimas será gratuita y su prestación se integrará en la asistencia y atención integral especializada, procurando la recuperación psicológica y social que lleven a su autonomía, con el fin de evitar nuevas situaciones de riesgo de maltrato.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos añadir:

“1.- La asistencia psicosocial de las víctimas, así como de los menores que se encuentren bajo su patria potestad, tutela, acogimiento, guarda o situación análoga y demás personas que de ella dependan, será gratuita...”

En colaboración con el Observatorio de la Mujer, las Oficinas Judiciales Locales y de Distrito, y los Juzgados de Violencia de Género, se llevará a cabo el desarrollo de acciones de sensibilización y formación de las personas que desempeñan su trabajo como profesionales de los equipos psicosociales que presten servicios en los mismos, como instrumento para la atención y protección de las víctimas. Dicha formación se hará prestando especial atención a la inclusión del contenido mínimo curricular enumerado en el artículo 25 bis de la presente Ley.

2.- Se establecerán programas específicos para la atención psicológica de las víctimas de las diferentes manifestaciones de Violencia de Género recogidas en esta ley.”

---

**Artículo 53.- Acompañamiento a la víctima**

La Generalitat, a través de profesionales de la red de asistencia social integral, procurará acompañamiento de la víctima de la violencia de género a lo largo del procedimiento judicial, en los reconocimientos médicos, así como en todos los trámites que se realicen ante las autoridades policiales o judiciales, en aquellas situaciones de especial vulnerabilidad.

---

**PROPUESTAS**

D<sup>a</sup>. **Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

Que se garantizará el acompañamiento por profesionales especializados.....a las mujeres con discapacidad.

---

**Artículo 54.- Acceso a la vivienda**

1. Las mujeres que sean víctimas de violencia de género y que carezcan de vivienda, gozarán de derecho de acceso preferente a una vivienda de promoción pública en la modalidad de compra o arrendamiento, en los términos que se establezcan reglamentariamente.
2. La Generalitat contemplará en los baremos de las ayudas económicas para la adquisición o alquiler de vivienda las situaciones de violencia de género.
3. Las mujeres mayores de 65 años o con discapacidad, que se encuentren en la situación descrita en el párrafo primero de este artículo, tendrán derecho preferente de acceso a plazas gratuitas en residencias públicas o concertadas.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Añadir:

“...o dependan de una víctima de Violencia de Género...”

**D<sup>a</sup>. Inmaculada Gimeno Mengual**, Coordinadora del Área de la Mujer de la Intersindical Valenciana.

Fan falta recursos per a ampliar la xarxa de cases d'acollida, per a crear un centre de recuperació on les dones en situació de maltractament puguen tenir tota l'assistència integral que necessiten per a la seua recuperació, per a la seua reinserció social, laboral, on es senten protegides, elles i les seues criatures, i puguen recuperar-se. Tot això és molt més que una casa d'acollida. Un centre, com la casa Malva d'Astúries, que és un referent de tot el territori de l'estat.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

En referencia a los artículos 54 a 60, habría que incluir:

-La adaptación y accesibilidad de toda la Red de Servicios de Atención de la Generalitat.

-Las adaptaciones tecnológicas necesarias del Servicio permanente de Atención Telefónica, para el uso y atención de las personas sordas, u otras personas con dificultad de acceso a la comunicación.

-Los dispositivos de protección, deberán tener las adaptaciones necesarias para facilitar la accesibilidad y comunicación.

---

## **CAPÍTULO VIII DE LA PERSONACIÓN**

### **Artículo 55.- personación de la Generalitat**

La Generalitat, ejercerá la acción popular en todos los procedimientos penales que se sigan por delitos de violencia contra la mujer con resultado de muerte, así como en aquellos casos en los que se genere alarma social o se produzca lesiones graves e invalidantes.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Añadir:

“...o dependan de una víctima de Violencia de Género...”

Tener en cuenta que el hecho de que los ayuntamientos y demás instituciones se personen como “acusación particular” o “popular” en los casos de Violencia de Género puede suponer una desconfianza de la fiscalía, además de un despilfarro de las arcas públicas, por no decir que esto prolonga injustificadamente los procedimientos, es posible que el acompañamiento de la víctima que se regula en el artículo 53 de esta ley puede ser, por tanto suficiente y más recomendable.

---

**TITULO III**  
**LA RED DE ASISTENCIA SOCIAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Artículo 56.- La red de asistencia social a víctimas de violencia de género**

1. Todos los servicios comprendidos en la Red de Asistencia Social Integral para mujeres víctimas de violencia de género, tendrá carácter gratuito y comprenderán Información, atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.
2. Su coordinación corresponderá a la Conselleria competente en materia de violencia de género.
3. La Red de Servicios de la Generalitat estará compuesta por:
  - A) Servicios de régimen ambulatorio:
    1. Servicio de Atención Telefónica permanente
    2. Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito
    3. Centros Mujer
    4. Sistemas de protección telealarma.
  - B) Servicios de régimen residencial
    1. Centros de emergencia
    2. Centros de Recuperación Integral
    3. Viviendas tuteladas

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

Proponemos añadir, después del punto 1:

“2.- De conformidad con el apartado 5 del artículo 19 de la L.O. 1/2004, También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género.

3.- Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Jueces de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, del ámbito

geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al Juez las medidas urgentes que consideren necesarias. (De acuerdo con el art. 19 de la L.O. 1/2004)”.

Disposición final sexta de la L.O. 1/2004 Modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita. Se modifica el apartado 5 del artículo 3 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Gratuita, que quedará redactado como sigue:

«5. Tampoco será necesario que las víctimas de violencia de género acrediten previamente carecer de recursos cuando soliciten defensa jurídica gratuita especializada, que se les prestará de inmediato, sin perjuicio de que si no se le reconoce con posterioridad el derecho a la misma, éstas deban abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.»

Añadir en el punto 3

“C) Centros de atención psicosocial

La atención psicológica y social se prestará en los siguientes centros para mujeres víctimas de violencia de género:

a) Red de puntos municipales del observatorio regional de violencia de género, que ofrecen servicios básicos desde el ámbito municipal en materia de atención a las víctimas consistentes en información, orientación, derivación y apoyo psicosocial de forma individual y colectiva, y que actuarán de forma coordinada con la Red de Oficinas Judiciales Locales y de Distrito.

b) La unidad psicosocial, que prestará atención a las mujeres, menores y demás personas que de ellas dependan, que sufran afectación emocional por Violencia de Género y que se llevará a cabo de forma individual y colectiva.

c) Los recursos de la red de centros para mujeres de la comunidad valenciana que desarrollen programas de intervención con mujeres.

d) Los recursos especializados dependientes de la Conselleria competente en materia de salud”.

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

Deberían también tenerse en cuenta a asociaciones de mujeres que traten estos temas, dado que la Generalitat podría contar con ellas como centros de apoyo.

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

Debería reflejarse los Servicios Sociales municipales y servicios municipales específicos de atención a las mujeres.

**D<sup>a</sup> Inmaculada Martínez Cervera**  
Asociación de Mujeres en Igualdad

Quiero enlazar lo anteriormente expresado con el Capítulo II de medidas de sensibilización.

Los objetivos de sensibilización se están cumpliendo. Hoy la mayoría de personas sabemos que este es un grave problema, hoy la mayoría de nosotras somos conscientes de su magnitud, pero hoy muchas mujeres víctimas que siguen teniendo miedo a denunciar, siguen con la incertidumbre de no saber qué ocurrirá después, cómo se encontrarán, qué pasará con sus hijos, cómo se sentirán, dónde irán, siguen con la duda de estar o no con su maltratador, de perdonarlo o no, de quererlo o no, de comprenderlo o no...

La mujer víctima de violencia ya sabe muy bien lo que le pasa, pero desconoce qué puede pasar si toma la decisión de cambiar. Evidentemente debemos seguir insistiendo en las campañas de impacto. En esas que intentan que cada vez seamos más las que nos sensibilicemos con esa realidad, pero también creemos que es necesario realizar campañas que se dirijan a esas mujeres para que conozcan que existe la posibilidad de cambiar su vida.

Por ello, consideramos favorable el compromiso de la Administración Pública, tal como se refleja en esta Ley Integral, de su implicación en cuanto a la sensibilización así como la de todos los agentes sociales y económicos en la erradicación de la violencia de género.

Porque las víctimas, antes de acudir a las instituciones, piden apoyo a las personas de su entorno, familia, amigos, vecinos. Si éstos le fallan, le falla también el valor, y la denuncia se pierde en su miedo y su impotencia. La violencia de género sí es un asunto de todos. No podemos fallar, señorías. Tenemos que ayudarlas a perder el miedo al miedo.

También es cierto que la responsabilidad de sensibilizar e informar no solo es de la Administración y de la sociedad civil, también de los medios de comunicación, como bien se recoge en el borrador de la Ley, y esta norma garantiza el compromiso de dichos medios a través de distintas actuaciones.

---

**Artículo 57.- Servicio permanente de Atención Telefónica**

El servicio permanente de Atención Telefónica, es un recurso especializado, integrado en los Centros Mujer, dirigido a mujeres víctimas de violencia de género que necesiten información y asesoramiento, así como a profesionales implicados en esta problemática que requieran información y coordinación. También podrán tener acceso el resto de ciudadanía que necesiten asesoramiento al respecto.

Este Servicio funcionará las 24 horas del día, los 365 días del año.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. Elena Reig Cruaños**, Asociación de Mujeres Juristas “Themis”

Creemos imprescindible la creación de una red coordinada entre las administraciones y con una amplia infraestructura que no deje a ninguna mujer y sus hijos fuera de la cobertura de estos centros.

---

**Artículo 58.- Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito (OAVD)**

1. Las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito constituyen un servicio público y gratuito, cuyo principal objeto es ofrecer a los ciudadanos, sin distinción de ningún tipo, información, asistencia jurídica y psicosocial y atención Integral especializada y profesional, en los supuestos en que hubieran sufrido directa o indirectamente las consecuencias de una infracción penal o de cualquier hecho traumático.
2. Se estructuran en una Red autonómica, que desarrolla una función social esencial dentro del ámbito judicial como es la atención asistencial integral a las víctimas de cualquier delito o falta, de forma especializada e interdisciplinar, poniendo a su alcance todos los recursos existentes.

Dicha Red procurará la máxima cobertura geográfica y por tanto, la proximidad a las víctimas.

3. Las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito desarrollan su actividad en coordinación con el Poder judicial, Fiscalía, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, Servicios de Salud, Servicios Sociales y cualquier otra institución que pueda estar en contacto con la víctima por esta causa.
4. En el ámbito de la Comunitat Valenciana, las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito de capital de provincia, son Puntos de Coordinación de las Ordenes de Protección que se dicten en el ámbito territorial de la Comunitat, en virtud de lo dispuesto en la normativa reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la violencia doméstica y el sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. Encina García Checa**, representante de Plataforma Feminista

La implantación de las oficinas de atención a las víctimas del delito con un horario completo en todas las partidas judiciales y que responda al criterio de especialización.

---

**Artículo 59.- Centros Mujer**

Son Centros Mujer, dependientes de la Generalitat, aquellos donde se presta una atención Integral especializada y exclusiva a las mujeres y a sus hijos e hijas menores, víctimas de violencia de género, malos tratos físicos o psíquicos, abusos o agresiones sexuales y acoso sexual en el ámbito laboral o educativo.

Estos centros, tendrán un carácter permanente y de emergencia, funcionando las 24 Horas del día, al menos, en las tres capitales de provincia. Prestando una atención social, psicológica y jurídica, tanto en situación de crisis como de asesoramiento o de terapia en seguimiento, a nivel individual y grupal.

---

**PROPUESTAS**

---

**Artículo 60.- Sistema de protección telealarma**

La Generalitat pondrá a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género atendidas en los Centros Mujer de la Comunitat, un dispositivo de protección que les permita la comunicación con estos Centros, así como su localización geográfica, para dar asistencia inmediata en situaciones de riesgo real, grave e Inminente. Todo ello sin perjuicio de aquellos otros sistemas de protección que pudieran ser adoptados.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. Sabina Navarro Cardan**, directora del Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Valencia

Se habla de los sistemas de la Generalitat. Existen los sistemas de telealarma del programa ATENPRO del Ministerio de Igualdad, en este momento en Valencia ciudad existen 411 mujeres con este sistema. Debería reflejarse la necesaria coordinación de estos sistemas y mantener la concesión de los mismos a todas las mujeres que lo soliciten, como se hacía hasta este año.

---

**CAPÍTULO II**  
**Servicios de régimen residencial**

**Artículo 61.- Centros de emergencia.**

A los efectos de esta Ley, se considera Centro de emergencia, al recurso especializado de corta estancia, ofrece acogida inmediata a las mujeres y menores que las acompañan, desde el que se proporciona alojamiento, protección, apoyo e intervención psicosocial especializada.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

A los efectos de esta Ley, se considera Centro de emergencia, al recurso especializado de corta estancia, ofrece acogida inmediata a las mujeres, a los menores que la acompañan y las demás personas que de ella dependa, desde el que se proporciona alojamiento seguro e inmediato, así como manutención, apoyo, intervención psicosocial especializada y otros gastos, por un tiempo máximo de dos meses. Servirán de apoyo en los primeros momentos de toma de decisión de las mujeres mientras se determina el lugar de residencia adecuado en función de sus circunstancias, en particular el apoyo psicológico y la orientación jurídica conducente a la denuncia.

“Podrán ser beneficiarias todas las mujeres que accedan a través de servicios de emergencia, sociales o policiales establecidos y que así los soliciten por ser víctimas de Violencia de Género”.

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

**Artículo 61.-** Centros de emergencia; Añadir manutención.

---

### **Artículo 62.- Centro de Recuperación Integral**

Se considera así, a los efectos de esta Ley, aquellos centros especializados en la e atención integral de mujeres víctimas de violencia de género con o sin hijos e hijas menores, que necesiten de un alojamiento temporal más prolongado, debido a la grave situación vivida por los malos tratos sufridos, la falta de apoyo familiar y la ausencia de recursos personales, por lo que precisan de un lugar de acogida para su recuperación integral y salvaguardar así su integridad física y/o psíquica.

La estancia en estos Centros incluirá prestaciones de alojamiento, manutención e intervención psicosocial.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“La estancia en estos Centros incluirá prestaciones de alojamiento, manutención, atención psicosocial, educativa, sociolaboral y jurídico por el tiempo necesario para llevar a cabo su recuperación, sin que pueda exceder de doce meses.

Excepcionalmente, previo informe técnico de los Servicios Sociales, no será necesario el título habilitante para ingresar en un Centro de recuperación Integral, por el tiempo necesario para que la mujer formule la denuncia contra su maltratador”.

---

### **Artículo 63.- Viviendas Tuteladas**

A los efectos de esta Ley, se entenderá por viviendas tuteladas aquellos hogares de normalización social, en régimen parcialmente autogestionado, dirigido a mujeres víctimas de violencia de género que necesitan protección, con un nivel de autonomía personal que les permita alcanzar la plena normalización social.

---

### **PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup> Cristina Caro Puche**, Secretaria de la Mujer de CSIF

“1.- Tienen por objeto dispensar alojamiento y seguimiento psicosocial a las mujeres y personas a su cargo que han finalizado el proceso de atención en un Centro de recuperación Integral y continúan precisando de apoyo en la consecución de su autonomía personal por un tiempo máximo de dieciocho meses.

El ejercicio de este derecho requerirá título habilitante de conformidad con lo establecido en el art. 81.1 de esta Ley.

2.- Se atenderán también las necesidades de las mujeres que se encuentren en condiciones de abandonar las redes de tráfico de personas con fines de explotación sexual a través de dispositivos residenciales que garanticen su seguridad y con programas específicos a dirigidos a conseguir su autonomía personal.

3.- En estos centros residenciales carecerán de todo derecho de carácter real o personal de permanencia disposición o uso de los inmuebles o enseres ubicados en ellos, una vez acordado el cese de dicha prestación y sin que resulte de aplicación, a tales efectos, la normativa civil, común o especial, en materia de derecho de uso, habitación, usufructo, arrendamiento, comodato, precario o prestación de alimentos”.

**D<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez Cano**, Servicios Jurídicos de la Asociación de Mujeres Tyrius

**Artículo 63.-** Viviendas tuteladas; Añadir mujeres víctimas con o sin hijos menores de edad, así como las prestaciones que se ofrecen desde las viviendas tuteladas; alojamiento, manutención e intervención psicosocial.

---

**Artículo 64.- Desarrollo reglamentario**

El régimen de acceso, organización y funcionamiento de los centros descritos en este Título, se regularán reglamentariamente, en su caso, por el departamento de los que dependan funcionalmente.

---

**PROPUESTAS**

---

**TÍTULO IV**  
**DE LAS COMPETENCIAS, ORGANIZACIÓN E INTERVENCIÓN INTEGRAL**  
**CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**CAPITULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL RÉGIMEN COMPETENCIAL**

**Artículo 65- Competencia de la Administración Autonómica Valenciana**

La Generalitat en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, establecerá las políticas dirigidas a erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres.

El departamento competente en materia de violencia de género será el responsable de coordinar las actuaciones que en materia de la violencia de género se lleven a cabo en el territorio de la Comunitat. Todo ello, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras administraciones e instituciones y en colaboración con los entes locales, agentes sociales, entidades y asociaciones que desarrollen sus actividades en este campo.

---

**PROPUESTAS**

---

**Artículo 66.- Acuerdos de colaboración**

Para cumplir los objetivos de esta Ley, las administraciones e instituciones implicadas en la erradicación de la violencia de género, suscribirán Acuerdos de Colaboración que garanticen la actuación coordinada de todos los operadores que Intervengan, con especial hincapié en evitar la victimización secundaria de las víctimas.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. Beatriz de Mergenila Alonso de Velasco**, Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS)

Deberían incluir a las instituciones que trabajan en esta materia.

---

**Artículo 67.- Coordinación y colaboración entre administraciones**

La Generalitat podrá suscribir acuerdos de colaboración con la administración central y otras administraciones autonómicas para facilitar el traslado e ingreso en centros residenciales de los diferentes territorios dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género, que por razones de seguridad, trabajo, o especiales circunstancias, necesiten un traslado a otra comunidad autónoma.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Se deberá establecer que todos los recursos de viviendas y Centros sean accesibles, y que las/los profesionales de los mismos, tengan formación específica en discapacidad y violencia.

---

**Artículo 68- Protocolos de actuación**

1. La Generalitat promoverá la elaboración de protocolos de actuación en los ámbitos judicial, policial, sanitario, social o cualquier otro que considere oportuno para garantizar a las víctimas de violencia de género una actuación coordinada de todos ellos.
2. Igualmente recabará de las entidades locales la asistencia necesaria para el cumplimiento de las actuaciones previstas en esta Ley, y formalizará, en coordinación con estas, las instrucciones, protocolos y acuerdos que procedan.

---

**PROPUESTAS**

**D. Carlos Pomares Ramón**, Responsable de la Asociación de Policías Locales especialistas en violencia de género.

Se debería recoger la necesidad de contar con la participación de las policías locales en aquellos órganos o foros de carácter multidisciplinar que se vayan a crear en el ámbito autonómico y local.

Esta participación debe ser también tenida en cuenta con mayor motivo en aquellos casos en que se pretendan elaborar protocolos de actuación sectoriales para el ámbito policial o conjuntos entre diversas administraciones públicas, tal y como prevén los artículos 66 y 68 del borrador de la ley.

**D<sup>a</sup>. Juana Andrés Cambra**, Defensora del Discapacitado de la Comunitat Valenciana

Habría que incluir:

La accesibilidad de todos los recursos y la formación específica de las/los profesionales con la perspectiva de discapacidad y violencia, en la elaboración de todos los protocolos de actuación, que la Generalitat promueva en los ámbitos judicial, policial, sanitario, social o en cualquier otro que considere necesario para la actuación coordinada de la atención.

---

**CAPÍTULO II**  
**OTRAS INSTITUCIONES AUTONÓMICAS PARTICIPATIVAS EN LA**  
**ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Artículo 69.- Del Delegado/a del Consell contra la violencia de género**

Se crea el Delegado/a del Consell para la Violencia de Género, como órgano garante del adecuado funcionamiento y coordinación de las actuaciones contempladas en esta Ley.

Su regulación será objeto de desarrollo reglamentarlo.

---

**PROPUESTAS**

**D<sup>a</sup>. Encina García Checa**, representante de Plataforma Feminista

Es imprescindible coordinar recursos, el seguimiento de la atención y la colaboración, con fórmulas concretas, con las administraciones locales -de especial relevancia en la asistencia integral, y para nosotras, las grandes olvidadas, en este borrador de la ley.

---

**Artículo 70.- Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de Género en la Comunitat Valenciana**

La Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de Género en la Comunitat Valenciana es el órgano colegiado adscrito a la Conselleria con competencia en materia de violencia de género, cuyo objeto es coordinar las actuaciones sectoriales de los distintos departamentos del Consell, que desarrollen actuaciones en este ámbito.

Sin perjuicio de las funciones que les atribuya su normativa específica, la Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de Género en la Comunitat Valenciana, velará por el cumplimiento de la presente Ley, y en especial, por los derechos de las víctimas de la violencia de género.

En el ejercicio de sus funciones, actuará de manera coordinada con el Delegado/a del Consell contra la violencia de género en la forma que reglamentariamente se establezca.

---

**PROPUESTAS**

---

**Artículo 71.- El Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia**

El Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ambito de la Familia, es el órgano consultivo y asesor, adscrito a la Conselleria que ostente la competencia en materia de violencia de género. Se constituye como un foro de reflexión, intercambio y comunicación entre los organismos públicos y la sociedad, con el objeto de estudiar, investigar y promover actuaciones tendentes a la prevención y erradicación de la violencia de género y personas dependientes en el ámbito de la familia.

Sin perjuicio de las funciones que le atribuye su normativa específica, este Foro, dirigirá asimismo su actuación al cumplimiento de los dictados de la presente Ley.

De igual modo actuará, en el ejercicio de sus funciones, de manera coordinada con el Delegado/a del Consell contra la violencia de género en el modo que reglamentariamente se determine.

---

**PROPUESTAS**

---

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Evaluación de las medidas**

El Consell, con carácter anual, comparecerá ante Les Corts para informar de la ejecución de las medidas contempladas en la presente Ley, sin perjuicio de la remisión del informe preceptivo establecido en el artículo 35 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

---

## **PROPUESTAS**

---

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Delegado del Consell contra la violencia de género**

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley se procederá al desarrollo reglamentario de la institución del Delegado del Consell contra la violencia de género.

---

**PROPUESTAS**

---

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA****DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango qu' se opongan a lo previsto en la presente Ley.

---

**PROPUESTAS**

---

**DISPOSICIONES FINALES****DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Habilitación reglamentaria**

Se autoriza al Consell, en el ámbito de sus competencias, para dictar las normas legales necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley.

---

**PROPUESTAS**

---

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Dotación presupuestaria**

La Generalitat, con carácter anual, dotará los presupuestos necesarios para poner en práctica cuantas medidas se desarrollen en cumplimiento de lo preceptuado en esta Ley.

---

**PROPUESTAS**

---

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Entrada en vigor**

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

---

**PROPUESTAS**