

GUÍA DE INDICIOS  
PARA **EMPRESAS**  
**DETECCIÓN DE VÍCTIMAS**  
DE VIOLENCIA DE GÉNERO



XUNTA  
DE GALICIA

**XUNTA  
DE GALICIA**

**Edición:**  
Xunta de Galicia  
Consellería de Política Social e Igualdade  
Dirección Xeral de Loita contra a Violencia de Xénero

**Contacto:**  
[vx.igualdade@xunta.gal](mailto:vx.igualdade@xunta.gal)

Santiago de Compostela, 2024



# Sumario

1. Introducción.....	4
2. Objetivos.....	8
3. Breves premisas sobre la violencia de género.....	10
4. La prevención.....	12
5. La detección.....	14
6. La actuación.....	16
7. Catálogo de derechos específicos para víctimas de violencia de género.....	20
8. Recursos de apoyo en los casos de violencia de género.....	24
9. Anexos.....	30
9.2. Glosario.....	34

# 1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es uno de los problemas más graves y complejos de nuestra sociedad actual. Es un tipo de **violencia estructural e ideológica** que se viene ejerciendo durante décadas sobre las mujeres por el mero hecho de serlo, sin distinción de etnia, edad o clase social y que constituye la expresión más extrema de la desigualdad entre hombres y mujeres.

En Galicia, la **Ley 11/2007**, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, publicada en el DOG n.º 152 de 7 de agosto de 2007, recoge en su título preliminar qué se entiende por **violencia de género**:



Cualquier acto violento o agresión, basado en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada. Se incluye, además, la violencia vicaria, entendida como el homicidio, asesinato o cualquier otra forma de violencia ejercida sobre las hijas o hijos de la mujer, así como sobre cualquier otra persona estrechamente unida a ella, con la finalidad de causarle mayor daño psicológico, por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o por quien haya mantenido con ella una relación análoga de afectividad, aún sin convivencia.

Se trata de un grave problema social y global, que tiene su raíz y su causa en la misma estructura social, en su forma de funcionar y de asignar un lugar a hombres y a mujeres, y que se hace cada vez más visible, debido a la mayor concienciación de las víctimas y de sus familias, a la sensibilización de las instituciones públicas, de los medios de comunicación, de los cuerpos y fuerzas de seguridad y de la sociedad en su conjunto.



Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo, ya que el empleo es un elemento fundamental para la recuperación integral de las mujeres víctimas de la violencia de género, es la base para que puedan reconducir sus vidas y salir adelante.

Esta mayor visibilidad y sensibilización ha derivado, a su vez, en una mayor **regulación del ámbito laboral**, para prevenir y actuar ante situaciones de violencia de género que se puedan dar en las empresas.

Esta guía, sin embargo, pretende ir más allá, ofreciendo **información para la toma de conciencia y apoyo a la identificación de víctimas** que, no siendo objeto de las casuísticas reguladas por la legislación laboral pertinente, sí son importantes para la lucha global contra la violencia de género, como tal problema social, en el que tanto los poderes públicos como los agentes sociales y toda la sociedad en su conjunto, en su día a día, deben combatir.



Actuar ante la violencia de género relacionada con el ámbito laboral es siempre obligatorio, pero las empresas también desempeñan un papel destacado en el **compromiso y la lucha** contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, aunque la violencia se ejerza en el ámbito privado. Las empresas deben saber que las consecuencias de esta violencia en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a su trabajo, y pueden hacer peligrar su relación laboral con la empresa, lo que incrementa su vulnerabilidad y su dependencia del agresor, haciendo más difícil salir de la situación.

En este sentido, cada vez más **empresas toman consciencia** de que están condicionadas por el entorno en el que operan y de que, a su vez, sus actuaciones tienen consecuencias importantes en ese entorno, por lo que dejan de actuar únicamente como sistemas económicos cuyo único objetivo es la consecución de beneficios, para representar un papel fundamental como organizaciones sociales.

Es lo que se conoce como **responsabilidad social corporativa o responsabilidad social empresarial**, es decir, la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en su estrategia y en su funcionamiento.



Destaca aquí la premisa de la voluntariedad, es decir, la adopción de medidas más allá de los mínimos exigidos por ley, intentando llegar a donde la legislación no llega para crear un **entorno más seguro y equitativo** para todas las mujeres, compartiendo esa responsabilidad como parte de la sociedad.

Y, en este sentido, las empresas deben tener muy claro qué **iniciativas** puede tomar para, fundamentalmente, prevenir la violencia de género, pero también para **ayudar a combatirla** a través de la **detección y actuación**, ofreciendo una respuesta eficaz, decidida y adecuada a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Esta guía, por tanto, no pretende ser un protocolo de actuación sistematizado, sino una **herramienta de apoyo a las empresas**, que contribuya a la prevención y a la erradicación de la violencia de género mediante el apoyo a las víctimas, estableciendo una serie de

**orientaciones básicas para ayudar a detectar** que una trabajadora pueda ser víctima de violencia de género en el ámbito personal, y ofreciendo recomendaciones sobre **qué hacer o cómo actuar** desde el momento en que se perciben los primeros indicios.



## 2. OBJETIVOS

Se hace necesario que **todas las personas** que conforman el personal de una empresa tomen conciencia de qué es la violencia de género y cómo afecta a las mujeres que la sufren.

La presente guía de actuación pretende dar respuesta a esta necesidad, ayudando a:

01

**Promover y proteger** el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia.

02

**Ayudar a identificar** posibles casos de violencia de género en el ámbito personal, proporcionando información precisa sobre las señales de alarma que permitan identificarlos.

03

**Sensibilizar a las empresas** para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de la violencia de género.



04

**Informar a las empresas** de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

05

Facilitar **información al personal** de las empresas para saber cómo actuar ante situaciones de violencia de género en el ámbito personal, y ofrecer recomendaciones sobre qué hacer o cómo actuar desde el momento en que se perciben los primeros indicios en coordinación con los servicios y recursos de atención especializada competentes.

06

**Informar sobre los servicios de atención especializada**, facilitando una actuación coordinada y eficaz ante posibles supuestos de violencia de género que puedan sufrir las trabajadoras de la empresa en su ámbito personal.

07

Facilitar una **herramienta de fácil comprensión**, destinada a las personas responsables de adoptar decisiones que facilite su implantación y aplicación en las empresas en la prevención y actuación ante las violencias contra las mujeres.

### 3. BREVES PREMISAS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género **NO es un asunto privado**, sino un problema estructural y social, que pone de manifiesto la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Atenta contra **derechos humanos fundamentales** como la vida, la dignidad, la integridad, la seguridad, la igualdad y la libertad.



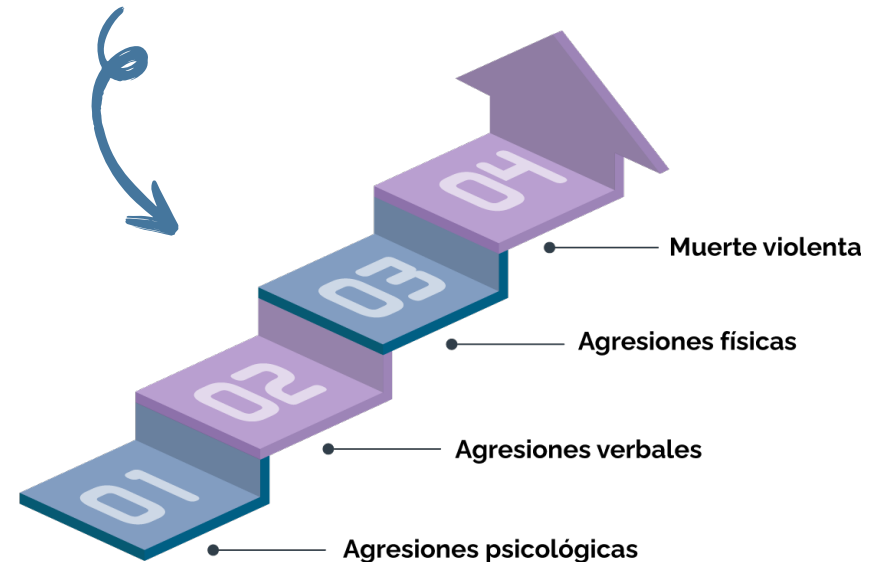
Tiene graves **consecuencias en la salud física y psicológica** de la mujer que lo sufre y afecta también a todo su entorno, manifestándose también en el ámbito laboral.



**No existe un perfil concreto** de mujer víctima de violencia de género. Este tipo de violencia se produce independientemente de la etnia, la clase social, el nivel cultural, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad.



La violencia de género es un **proceso gradual**, en escalada, que se va construyendo poco a poco, en un proceso lento. Se genera una situación muy compleja que genera en la víctima una fuerte dependencia emocional, así como sentimientos de culpabilidad, vergüenza y miedo.



**ACTUAR** ante la violencia de género es **OBLIGATORIO**



## 4. LA PREVENCIÓN

Tal y como se ha comentado anteriormente, la violencia de género es un **problema social** que se debe combatir desde toda la sociedad, y las empresas, como agentes sociales y económicos, son una parte fundamental. Uno de los pilares, y quizás el más importante para erradicar esta problemática, es la **prevención**, puesto que busca incidir en la raíces de la desigualdad entre mujeres y hombres, abordando las causas estructurales que la provocan e intentando evitar los factores de riesgo y, por extensión, de violencia contra las mujeres. El objetivo de la prevención no es otro que evitar que se produzca la violencia de género, y para ello es necesario incidir en los valores sobre los que se sustenta.

Para trabajar en la prevención desde el ámbito laboral, se indican a continuación **algunas acciones que pueden poner en marcha las empresas:**

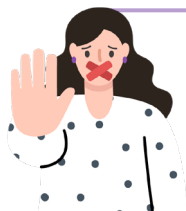


La **sensibilización** es posiblemente el paso más importante para concienciar, **educar** e **impedir la normalización de la violencia de género**. Se trata de ofrecer formación e información al conjunto del personal a través de cursos, jornadas, reuniones, conferencias, etc., que aborden la raíz de la desigualdad entre hombres y mujeres y, por tanto, la problemática de la violencia de género, evitando que este fenómeno permanezca oculto. Se trata de que se conozcan y se entiendan las causas que la provocan y que cada persona tome conciencia del problema.

Sensibilización y formación

**Difundir información sobre la violencia de género en la comunicación interna de la empresa**, explicando qué es, cómo ayudar a compañeras que puedan estar sufriendo esta violencia, con quién hablarlo, etc. Explicar que es responsabilidad de todas las personas combatir esta problemática y facilitar los medios para que la trabajadora víctima de violencia de género pueda pedir ayuda. Vincularlo a la política general de la empresa de tolerancia cero ante la violencia de género.

Difusión interna



Proporcionar orientación e información a las personas trabajadoras, **para hacerlas conscientes** de que la violencia de género **no es un asunto privado** que deba ocultarse, es un delito que afecta a los derechos fundamentales como la seguridad, la libertad y la integridad de la víctima.

Concienciación



Hacer visible el **compromiso de la empresa contra la violencia de género** y darlo a conocer interna y externamente, es decir, a todo el personal y a las empresas proveedoras, colaboradoras y a la clientela, promoviendo la concienciación ante estas situaciones y promoviendo un comportamiento responsable y comprometido con las víctimas.

Hacer visible el compromiso

Participar en **campañas de información/sensibilización** sobre la violencia de género.

Implantar **"puntos violeta"** en las empresas de mayor tamaño, a los que puedan acudir las mujeres en búsqueda de asesoramiento, ayuda o acompañamiento.

Campañas y puntos violetas



Generar alianzas con las administraciones públicas y entidades del tercer sector para apoyar la **inclusión sociolaboral** de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Dar a conocer los **derechos laborales** de las mujeres víctimas de violencia de género.

Inclusión y derechos laborales

Proporcionar información acerca de los **recursos especializados** de atención a las víctimas de violencia de género.

Establecer **programas de mentoring o voluntariado** donde mujeres que hayan superado situaciones similares puedan guiar y apoyar a las víctimas en su proceso de salida de la violencia de género.

Recursos y programas de apoyo



Garantizar que haya un plan de acción dentro del **Plan de igualdad o un protocolo de actuación** específico para poner en marcha cuando se tenga sospecha o conocimiento de que una de las trabajadoras de la empresa está sufriendo violencia de género en el ámbito privado.

Plan de acción

Nombrar una **persona o un equipo "responsable de violencia de género"**, con formación adecuada, encargado actuar en caso de sospecha o conocimiento de que una trabajadora es víctima de violencia de género. En micro pymes corresponderá la actuación al titular de la empresa.

Responsable con formación



## 5. LA DETECCIÓN

Son muchas las razones por las que a una mujer le cuesta reconocerse como víctima de violencia de género y también muchas las razones por las que, una vez reconocida, puede ocultarlo: a veces es por falta de reconocimiento de qué es la violencia de género, la esperanza de que la situación cambie, el miedo a posibles represalias del agresor hacia ella, hacia los hijos e hijas, a no saber de qué vivir o a dónde ir, miedo al sistema judicial, a que la confidencialidad o sus decisiones no sean respetadas o los mitos que existen sobre la violencia de género, que las llevan a sentir vergüenza, sensación de fracaso, culpa y humillación por haber llegado a ese punto.

Así, aunque la detección de situaciones de violencia de género no es fácil, el ámbito laboral permite reconocer determinadas señales de que una trabajadora puede estar sufriendo violencia de género, ya que el tiempo que se comparte con otras personas del centro de trabajo suele ser mayor que el que se comparte con las amistades o con determinados miembros de la familia.

Resulta, por tanto, importante conocer los síntomas, que no siempre son visibles o evidentes, que pueden ser indicio de que una mujer es víctima de violencia de género, puesto que resulta muy difícil para una víctima mantener un comportamiento y un ritmo de trabajo normal en su entorno laboral.

De forma orientativa, se recogen a continuación algunos indicadores o señales de alarma de que una trabajadora está sufriendo violencia de género y que pueden ser identificados por el personal de la empresa. Por sí solos, algunos de estos indicadores no revelan situaciones de violencia de género, pero el conjunto de alguno o varios de ellos nos indica señales de alerta o alarma.

### Indicadores compatibles con una situación de violencia de género

#### 1. Indicadores a tener en cuenta por parte de todo el personal:

##### FÍSICOS

- Moratones, marcas o señales en el cuerpo.
- Manifestaciones psicósomáticas (muestras de agotamiento, debilidad, mareos, estrés, ansiedad, etc.). Trastornos del sueño (insomnio, pesadillas).
- Trastornos del sueño (insomnio, pesadillas).
- Trastornos de la alimentación (pérdida de apetito o consumo compulsivo).
- Dolores de cabeza o de estómago.
- Consumo continuado de sustancias tóxicas y/o farmacológicas.
- Cambio de imagen y/o forma de vestir. Uso de mucha ropa para cubrir las partes del cuerpo, sin corresponder la ropa con la meteorología.

## INDICADORES PSICOLÓGICOS Y COGNITIVOS

- Cambios de actitud ante el resto de compañeras y compañeros (se muestra irascible, nerviosa, con cambios de humor repentinos, triste, etc.).
- Crisis nerviosas, pérdida de control.
- Reacción desproporcionada ante determinadas situaciones: exagerada o ausencia de reacción.
- Disminución de la atención.
- Dificultades para concentrarse.
- Pérdida de memoria o memoria selectiva.
- Falta de motivación, apatía.
- Aislamiento y menor relación con el resto de compañeras y compañeros.
- Baja autoestima.
- Tristeza.

#### 2. Indicadores a tener en cuenta por parte del departamento de recursos humanos:

##### INDICADORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL

- Cambio en la productividad.
- Estrés laboral.
- Pérdida de interés por el trabajo desempeñado.
- Absentismo, retrasos injustificados o incremento repentino de faltas al trabajo.

Las empresas pueden ofrecer recursos y herramientas al personal para poder detectar si una compañera es víctima de violencia de género, sensibilizando, formando e informando sobre estos indicios. A continuación se muestra un ejemplo:



#### Presta atención a tu entorno laboral!

Si observas, oyes o ves que se produce una o alguna de las manifestaciones siguientes informa a la persona responsable de recursos humanos:

- **NO VER** a alguna compañera durante varios días, sin que exista o conozca enfermedad aparente.
- **OBSERVAR** que presenta moratones o roturas, sin justificación, o si son reiteradas.
- **PERCIBIR** falta de motivación, falta de concentración o aislamiento.
- **PRESENCIAR** cambios bruscos de actitud o en la forma de vestir no acordes a la meteorología.

## 6. LA ACTUACIÓN

Tal y como se ha comentado en los apartados anteriores, esta guía tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para actuar y proteger a una trabajadora víctima de violencia de género cuya situación de violencia se refiera al ámbito personal, puesto que las situaciones de violencia de género que surjan en el ámbito de la relación laboral están reguladas por ley.

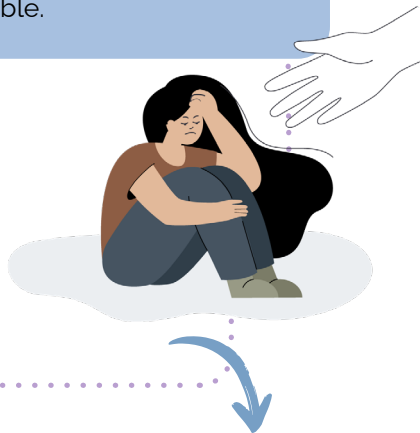


### Ante una situación de emergencia

En caso de que en la empresa se detecte una situación de emergencia, es decir, una situación de violencia de género que afecte la integridad y la seguridad de una mujer, se contactará con el **112** con la mayor brevedad posible.

### Ante indicios de violencia de género

Es recomendable que la persona que sospeche que una compañera es víctima de violencia de género, la **convenza para hablar con el equipo responsable** de violencia de género o, en su caso, de recursos humanos para dar conocimiento de la situación y poder poner en marcha los derechos laborales que la asisten.



Independientemente de lo que haga la víctima, ante cualquier sospecha o conocimiento por parte del personal de la empresa de un caso de violencia de género sufrida por una trabajadora, deberá **ponerse este hecho en conocimiento de la dirección de la empresa o de la persona que**

**se designe** (en su caso, el equipo o persona responsable de recursos humanos o violencia de género), indicando, por escrito, cómo llegó a su conocimiento ese caso (la propia compañera, amigas o amigos, otros compañeros u otros) e indicando también las señales de alarma encontradas (Anexo 9.1 Modelo de comunicación).



Es muy importante dejar siempre todo **documentado por escrito** para poder en cualquier momento saber con exactitud cómo transcurrieron los hechos. Se recomienda identificar debida y suficientemente a la persona que informó y a la persona afectada.

El departamento de recursos humanos, persona o equipo “responsable de violencia de género”, una vez tenga conocimiento de los hechos o conductas, procederá a celebrar de forma inmediata una **reunión con la trabajadora**. El objetivo de esta reunión inicial será conocer la situación personal de la trabajadora e informarla de los derechos a los que puede acogerse como víctima de violencia de género (ver apartado 7 de esta guía).



Esta entrevista con la víctima es fundamental para conocer su situación y poder tomar las medidas urgentes e inmediatas en función de sus necesidades, ya sean destinadas a mantener el empleo de la trabajadora víctima de violencia de género, a compatibilizar la actividad laboral con su situación personal o a garantizar su seguridad en el centro de trabajo.

Se recomienda realizar **acta por escrito de esa reunión**.

A la hora de comunicarnos e intervenir con una compañera víctima de violencia de género, debemos ser conscientes de la extraordinaria **delicadeza del tema** que vamos a tratar, y de que puede que la respuesta que tengamos no sea la más deseada. La violencia de género es un problema bastante desconocido y rodeado de falsos mitos que lo minimizan, lo justifican y lo ocultan. En algunas ocasiones, la víctima niega o prefiere ocultar el maltrato que está sufriendo por vergüenza, siendo asimismo frecuente culpabilizarse, tanto de la situación de maltrato como de los problemas familiares que a veces se producen (peleas, enfrentamientos).



Por tanto, el **primer paso ante el conocimiento o sospecha de que una compañera puede ser víctima de violencia de género es pedir orientación y asesoramiento a los servicios especializados sobre cómo actuar según el caso**.

Es fundamental, en todo momento, actuar con discreción y asegurar la **máxima confidencialidad** en relación con la información que manejamos:



- 1 Evita la difusión de información personal sobre la víctima.
- 2 Evita la difusión de rumores.
- 3 Asegura a la persona interesada que la información que nos proporcione no se trasladará a otras personas sin su consentimiento.
- 4 Trata el caso solo con las personas que deben hacerse cargo de la atención a la víctima o a su familia.
- 5 A la hora de informar del problema a otros departamentos o personas de la empresa, insiste en la necesidad de respetar la confidencialidad de la información que se maneja.

**1** Si la víctima no reconoce que sufre maltrato debemos seguir las indicaciones de los servicios especializados sobre cómo se puede actuar para conseguir que se entere, poco a poco, de que es víctima de violencia de género. Es fundamental ayudar a que la víctima sea capaz de identificar lo que le está ocurriendo, tratar las consecuencias de la violencia de género, y, en definitiva, empoderarla. Pero es necesario respetar los ritmos de cada mujer y sus decisiones.

**Nunca se debe presionar a la víctima, imponer criterios o tomar decisiones por ella.**

Debemos tener en cuenta que salir de una situación de violencia machista es complicado, ya que son numerosos los factores que hacen que una víctima tenga dificultades para romper el vínculo con su agresor. Además, la violencia machista impacta de forma directa en la víctima, generando sentimientos y emociones que dificultan la toma de decisiones.

La mejor actuación en este caso es el **acompañamiento**, es decir, hacer que la víctima se sienta apoyada, **informándola de los derechos** que la asisten y de los **recursos de atención especializada** a los que puede acudir, animándola a que acuda a ellos, pero respetando, en todo caso, la decisión de la mujer.

**2**

Si, por el contrario, la **trabajadora reconoce que sufre maltrato**, debemos seguir las siguientes premisas:

- 1 Mostrar **apoyo, confianza, tranquilidad, calma** y transmitir la idea positiva de que se puede salir de la situación. Tratar de minimizar la angustia sin quitarle importancia al tema.
- 2 **No interrumpir, no culpabilizar, no juzgar.** Practicar la escucha activa y acoger los sentimientos de la trabajadora (dolor, vergüenza, culpa,...) sin mostrar rechazo, sorpresa, espanto o extrañeza.
- 3 **No imponer criterios** ni tomar decisiones por ella.
- 4 Garantizar el **respeto, la discreción y confidencialidad** del caso.
- 5 Recordarle los **derechos laborales** que le asisten legalmente.
- 6 Se facilitará información sobre la existencia y el funcionamiento de los **recursos especializados disponibles** para recibir orientación y ayuda psicológica, así como asesoramiento jurídico si fuese preciso.

Así, en todos los casos se deberá procurar una **actuación inmediata**, que garantice la protección de la mujer afectada y que preserve su intimidad y la de sus familias, así como una intervención eficaz que evite duplicidades y dilaciones innecesarias.



#### IMPORTANTE

En ningún caso se tomarán medidas sin consultar previamente con la mujer y sin el asesoramiento previo de un recurso especializado. Durante la actuación ante un caso de violencia de género, se pondrá especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y otras personas afectadas, en concreto:

- **El derecho a la intimidad** (artículo 18.1 de la Constitución española)
- **El derecho a la integridad física y moral** (artículo 15 de la Constitución española) respecto al artículo 40 de la Constitución española
- **El derecho a la igualdad** (artículo 14 de la Constitución española)

## 7. CATÁLOGO DE DERECHOS ESPECÍFICOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### Derecho a la información y asistencia

**1. Derecho a la asistencia social integral:** artículo 19 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Artículo 156 del Código civil.



**2. Derecho a la asistencia jurídica gratuita, inmediata y especializada:** artículo 20 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita. Real decreto 141/2021, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de asistencia jurídica gratuita.

### Derechos laborales

**1. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.** artículo 21 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (artículo 37.8 del Estatuto de los trabajadores, ET):

**2. Derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo:** artículo. 40.3. bis del Estatuto de los trabajadores, ET.

**3. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo:** artículo 45.1.n del Estatuto de los trabajadores, ET:

**4. Derecho a la extinción del contrato de trabajo por parte de la trabajadora:** artículo 49.1.m del Estatuto de los trabajadores, ET.

**5. Derecho a que las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, sean consideradas como justificadas:** artículo 52.d del Estatuto de los trabajadores, ET.

**6. Derecho a la consideración como despido nulo al que se produzca cuando una trabajadora víctima de violencia de género ejerza cualquiera de los derechos anteriores:** artículo 55.5.b del Estatuto de los trabajadores, ET.

**7. Derecho a la prestación por desempleo derivada de la suspensión o extinción voluntarias de la relación laboral por parte de la trabajadora víctima de violencia de género** (arts. 124, 210 y 231 de la Ley general de la seguridad social, LGSS):

### Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social

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



**2. Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social** durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

### Derechos en materia de prestaciones a la Seguridad Social

**1.** A los efectos de las prestaciones por **maternidad y por paternidad**, se considerarán situaciones asimiladas a la de alta los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

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

**3.** Derecho a la **pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial** de las mujeres víctimas de violencia de género que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos. Artículo 165.5 del Texto Refundido de la Ley general de la seguridad social, aprobado por Real decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Disposición adicional única del Real decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la seguridad social. Artículo 21.5 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Artículo 329 del Texto refundido de la Ley general de la seguridad social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la seguridad social.

## Derechos en materia de empleo y para la inserción laboral

1. Programa específico de empleo.
2. Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
3. Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.
4. Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
5. Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género. Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
6. Incentivos para compensar diferencias salariales.
7. Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.



## Derechos económicos

1. Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo.
2. Prestación periódica para mujeres que sufren violencia de género.
3. Renta activa de inserción.
4. Anticipos por impago de pensiones alimenticias.
5. Ingreso Mínimo Vital.
6. Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas.
7. Bono de alquiler social para mujeres víctimas de violencia de género.
8. Becas y ayudas al estudio.



## 8. RECURSOS DE APOYO EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A continuación se exponen la descripción y objetivos de los recursos de apoyo en los casos de violencia de género a los que puede recurrir la víctima o la persona responsable de recursos humanos de la empresa y que están contemplados en el procedimiento de actuación descrito en esta Guía. Para su localización, puedes pinchar [aquí](#).

### Servicios de emergencia



#### Urgencias Sanitarias de Galicia: 061

Es un servicio público, es gratuito para personas con cobertura sanitaria pública o sin otra cobertura. Ofrece información y atención ante situaciones de emergencia sanitaria. En esta dirección encontrarás más información sobre el recurso: <http://061.sergas.gal/>



#### Emerxencias: 112

Es un servicio gratuito que funciona las 24 horas del día, desde cualquier teléfono fijo o móvil, y con cobertura para toda la Comunidad Autónoma. Ofrece atención telefónica y asistencia ante cualquier tipo de emergencia, sanitaria, salvamento, seguridad ciudadana, etc., y derivación a otros servicios especializados. En esta dirección encontrarás más información sobre el recurso: <https://www.axega112.gal/>

### Fuerzas y cuerpos de seguridad

Profesionales de las fuerzas y cuerpos especializados que pueden valorar la situación.



#### Equipo Mujer Menor de la Guardia Civil (Emume)

Unidades de policía judicial de la Guardia civil integradas por personal con formación específica que se responsabilizan de la investigación de delitos contra la libertad sexual y la trata de seres humanos. Prestan atención especializada en los procesos de información, asesoramiento y asistencia a la víctima, actúan durante la intervención policial, de forma inmediata, con adaptación de la respuesta al tipo de delito y sus circunstancias.

En estas direcciones encontrarás los datos de contacto del recurso:  
[www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia\\_xenero/](http://www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia_xenero/)  
[www.guardiacivil.es/es/servicios/violenciadegeneroyabusosamenores/index.html](http://www.guardiacivil.es/es/servicios/violenciadegeneroyabusosamenores/index.html)



#### Unidad de Atención Familia y Mujer da Policía Nacional (FAM): 091

Es un servicio gratuito que funciona las 24 horas del día, desde cualquier teléfono fijo o móvil, y con cobertura para toda la Comunidad Autónoma y para toda la ciudadanía. Ofrece un servicio policial integral y presta atención especializada y personalizada a personas que se encuentran en situación de violencia de género y víctimas de violencia sexual. Actúa desde el momento en que se tiene conocimiento del hecho, tanto en el proceso de atención, información y asesoramiento como en la investigación, intervención y protección de la mujer y menores. En estas direcciones encontrarás la información de contacto del recurso:

[www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia\\_xenero/](http://www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia_xenero/)  
[www.policia.es/\\_es/colabora\\_ufam.php](http://www.policia.es/_es/colabora_ufam.php)



#### Policía local: 092

Es un servicio gratuito que funciona las 24 horas del día, desde cualquier teléfono fijo o móvil, y con cobertura para toda la Comunidad Autónoma. Ofrece un servicio de protección del libre ejercicio de los derechos y libertades y como garante de la seguridad de la ciudadanía.



#### Guardia civil: 062

Es un servicio gratuito que funciona las 24 horas del día, desde cualquier teléfono fijo o móvil, y con cobertura para toda la Comunidad Autónoma. Ofrece un servicio de atención de urgencias.



#### Alertcops

Es una aplicación para el teléfono móvil (App) de la Policía y la Guardia civil, completamente gratuita, que permite a cualquier persona comunicar a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado una alerta, información, dato o noticia sobre un hecho delictivo o incidencia de seguridad del que sea víctima o testigo. En esta dirección encontrarás más información y el enlace de descarga: <https://alertcops.ses.mires/publico/alertcops/>



## Información y asistencia general

### ● Teléfono de la mujer: 900 400 273

Es un servicio gratuito y anónimo que funciona las 24 horas del día, desde cualquier teléfono fijo o móvil, y con cobertura para toda la Comunidad Autónoma. Responde en él un equipo multidisciplinar coordinado con diferentes profesionales de toda Galicia. Facilita información sobre cuestiones jurídicas, psicológicas, laborales, educativas, recursos y servicios para mujeres y cualquier otra información encaminada a la consecución de la igualdad de las mujeres que, de forma individualizada, lo soliciten.

Presta servicios de información y asesoramiento a las mujeres sobre los recursos existentes en prevención de la violencia y ayuda integral a las víctimas.

En esta dirección encontrarás más información sobre el recurso: <http://igualdade.xunta.gal/gl/content/telefono-da-muller>



### ● Teléfono de atención contra todas las formas de violencia contra las mujeres: 016

Es un servicio telefónico de información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata, gratuito y confidencial, prestado por personal especializado en todas las formas de violencia contra las mujeres. En esta dirección encontrarás más información sobre el recurso: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/recursos/telefono016/home.htm>



### ● Centros de Información a la Mujer (CIM)

Son recursos permanentes en más de 80 municipios gallegos, desde los que se articula una intervención global dirigida a mujeres y personas LGBTI. Cuentan con profesionales especializadas y prestan atención presencial. Ofrecen asesoramiento jurídico, atención psicológica, orientación profesional o sociolaboral, así como cualquier otra información dirigida a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En esta dirección de correo electrónico podrás acceder a los datos de contacto de cada CIM: <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/centros-de-informacion-mulleres>

También puedes contactar con los teléfonos 981 95 76 91 o 981 54 53 51



### ● Centros de crisis 24 horas

Los centros de crisis 24 horas para la atención de mujeres víctimas de violencia sexual de la comunidad autónoma de Galicia son recursos especializados abiertos las 24 horas los 365 días del año.

Están dirigidos a mujeres mayores de 15 años, independientemente de cuál sea su situación administrativa, que vivieran un intento o una situación de violencia sexual, recientemente o en el pasado, a sus familiares y personas de su entorno íntimo, teniendo como objetivo facilitar el apoyo que puedan prestar a la víctima en el proceso de superación de las secuelas que la experiencia violenta vivida pueda dejar en su desarrollo emocional, conductual, social y cognitivo.

Prestan servicios de acompañamiento integral a la mujer víctima de violencia sexual en la asistencia a otros recursos sanitarios, sociales, policiales o judiciales, intervención psicológica, social y judicial especializada.

Se puede encontrar más información y acceder a los datos de contacto de cada centro en la carta de servicios:

<https://igualdade.xunta.gal/es/recursos/centros-de-crisis-24h>



### ● SVisual Xunta

Se trata de un sistema de video interpretación en lengua de signos que garantiza a las personas sordas el acceso, en igualdad de condiciones, al 012, el teléfono que canaliza todas las consultas de información general que la ciudadanía dirige a la Administración gallega. En esta dirección encontrarás más información y el enlace de descarga: <https://012.xunta.gal/atencion-a-cidadania/videointerpretacion>



## Información y asistencia jurídica

### ● Oficinas de asistencia a las víctimas del delito (OAV)

Servicio orientado al acompañamiento y asistencia psicológica y social de las víctimas. Se configura como un servicio público y gratuito, cuyo objetivo es prestar una atención integral, coordinada y especializada a las víctimas de delitos, respondiendo a sus necesidades específicas en el ámbito psicológico y social, respetando plenamente su voluntad y determinando la forma de prevenir y evitar las consecuencias de la victimización primaria, repetida y secundaria. La asistencia a las víctimas se realiza en cuatro fases: acogida-orientación, información, intervención y seguimiento. Puedes encontrar las oficinas en los siguientes enlaces: [www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia\\_xenero/](http://www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia_xenero/) [www.mjusticia.gob.es/BUSCADIR/dor?apartado=buscadorPorProvinciasForm&tipo=ATV&lang=es\\_es](http://www.mjusticia.gob.es/BUSCADIR/dor?apartado=buscadorPorProvinciasForm&tipo=ATV&lang=es_es)



### ● Servicios de orientación jurídica (SOX)

Servicio público y gratuito que se presta a través de los colegios de abogadas y abogados y que garantiza el derecho a la asistencia jurídica gratuita a todas las personas que cumplan los requisitos establecidos para el acceso, especialmente aquellos relacionados con la situación socioeconómica. En relación con la lucha contra la violencia de género, las mujeres que se encuentran en esta situación tienen derecho a asistencia jurídica especializada gratuita y de forma inmediata a la interposición de la denuncia, independientemente de sus recursos económicos. Podrás encontrar las oficinas en el siguiente enlace: [https://www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia\\_xenero](https://www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia_xenero)



### ● Asesoramiento jurídico en línea

Servicio público y gratuito prestado por la Xunta de Galicia para proporcionar, de forma gratuita, información y asesoramiento jurídico sobre diversas cuestiones, entre ellas la violencia de género, las agresiones y abusos sexuales, el acoso sexual, la conciliación familiar, la discriminación por razón de sexo, la prostitución y la trata, etc. Funciona a través de un formulario confidencial y las respuestas a las consultas tienen carácter informativo, pero no efectos vinculantes para la Administración. Puedes acceder al servicio en el siguiente enlace: <http://igualdade.xunta.gal/gl/content/asesoramiento-juridico-line>

## 9. ANEXOS

### 9.1. Modelo de comunicación

#### DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

Nombre completo Puesto de trabajo

Unidad/área/departamento Teléfono

Horario Turno

#### DATOS DE LA POSIBLE VÍCTIMA

Nombre completo Puesto de trabajo

Unidad/área/departamento Teléfono

Horario Turno

#### EXISTENCIA DE INDICIOS

Señalar si los hechos/conductas informadas están confirmados o no

FÍSICOS	Si	No
Moratonos, marcas o señales en el cuerpo		
Manifestaciones psicósomáticas (muestras de agotamiento, debilidad, mareos, estrés, ansiedad, etc.)		
Trastornos del sueño (insomnio, pesadillas)		
Trastornos de la alimentación (pérdida de apetito o consumo compulsivo)		
Dolores de cabeza o de estómago		
Consumo continuado de sustancias tóxicas y/o farmacológicas		
Cambio de imagen y/o forma de vestir. Uso de mucha ropa para cubrir las partes del cuerpo, sin corresponder la ropa con la meteorología		

INDICADORES PSICOLÓGICOS Y COGNITIVOS	Si	No
Cambios de actitud ante el resto de compañeras y compañeros (se muestra irascible, nerviosa, con cambios de humor repentinos, triste, etc.)		
Crisis nerviosas, pérdida de control		
Reacción desproporcionada ante determinadas situaciones: exagerada o ausencia de reacción		
Disminución de la atención		
Dificultades para concentrarse		
Pérdida de memoria o memoria selectiva		
Falta de motivación, apatía		
Aislamiento y menor relación con el resto de compañeras y compañeros		
Baja autoestima		
Tristeza		

INDICADORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL	Si	No
Cambio en la productividad		
Estrés laboral		
Pérdida de interés por el trabajo desempeñado		
Absentismo, retrasos injustificados o incremento repentino		

#### EXISTENCIA DE INDICIOS

##### MEDIOS DE AVERIGUACIÓN

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

Ninguna evidencia específica	Testigos
Documentos de respaldo	Correos electrónicos
Fotografías	Otros

Si respondió otros

## Resumen de las declaraciones

## Observaciones

## Propuestas de actuación

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ Nombre y apellidos \_\_\_\_\_

Firmas

## 9.2. GLOSARIO

**ABUSOS VERBALES Y/O EMOCIONALES:** insultos, gritos, recochineos, apodos indeseables, celos patológicos, amenaza con hacerle daño a ella o a él mismo (suicidándose) la en el ser que se haga el que él quiere.

**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. Conductas consistentes en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera persona, en las que el sujeto activo se prevale de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito a la mujer de causarle un mal relacionado con las expectativas que la víctima tenga en el ámbito de dicha relación, o bajo la promesa de una recompensa o premio en el ámbito de ésta.

**AGRESIÓN SEXUAL:** constituye agresión sexual todo acto que atente contra la libertad sexual de otra persona siempre que se lleve a cabo sin su consentimiento. Se considerarán no consentidos aquellos actos de carácter sexual realizados por quien, a pesar de no obtener previamente indicios objetivamente razonables del consentimiento de la otra persona, actúa de todos modos, pretendiendo comprobar a través de la reacción suscitada de contrario (de la conformidad u oposición que despierta) si existe o no el consentimiento.

**CIBERACECHO:** conducta intencionada de someter reiterada o continuamente a otra persona a vigilancia, sin el consentimiento de esa persona o una autorización legal para hacerlo, mediante TIC, a fin de rastrear u observar los movimientos y actividades de dicha persona, cuando sea probable que tal conducta cause graves daños la persona vigilada. Forma de violencia que a menudo se comete contra familiares o personas que viven en el mismo hogar que el autor, aunque también lo cometen exparejas o conocidos a través de la vigilancia reiterada y continua de la víctima sin su consentimiento o sin autorización legal mediante TIC. Normalmente, el autor hace un uso indebido de la tecnología para intensificar un comportamiento coactivo y controlador,

la manipulación y la vigilancia, incrementando con ello el miedo y la ansiedad de la víctima y su aislamiento gradual de amigos y familiares y del trabajo.

### **CIBERACOSO:**

- La participación reiterada o continua en conductas amenazantes dirigidas contra otra persona, al menos cuando esa conducta implique amenazas de cometer delitos, mediante TIC, y cuando sea probable que cause en la persona un profundo temor por su propia seguridad o por la seguridad de las personas a cargo.

- La participación, junto con otras personas, mediante TIC, en conductas amenazantes o insultantes accesibles públicamente dirigidas contra una persona, cuando sea probable que tal conducta cause graves daños psicológicos a esa persona.

- El envío no solicitado a una persona, mediante TIC, de una imagen, vídeo u otro material similar que represente los genitales, cuando sea probable que tal conducta cause daños psicológicos a esa persona.

- Hacer accesible al público, mediante TIC, material que contenga los datos personales de una persona, sin su consentimiento, con el fin de incitar a terceros a causar lesiones físicas o psicológicas graves a dicha persona.

**FEMINICIDIO SEXUAL:** entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas como violencias sexuales.

**MATRIMONIO FORZADO:** es una forma de violencia que conlleva graves violaciones de los derechos fundamentales, en particular de los derechos de las mujeres y las niñas a la integridad física, a la libertad, a la autonomía, a la salud física y mental, a la salud sexual y reproductiva, a la educación y a la intimidad. La pobreza, el desempleo, las costumbres y los conflictos son factores que favorecen el matrimonio forzado. La violencia física y sexual y las amenazas de violencia se utilizan con frecuencia para coaccionar a una mujer o niña para forzarla a contraer matrimonio. El matrimonio forzado suele ir acompañado de formas de explotación y violencia, tanto física como psicológica, tales como la explotación sexual.

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** cualquier acto violento o agresión, basado en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada.

**VIOLENCIA DE GÉNERO DIGITAL O VIOLENCIA EN LÍNEA CONTRA LA MUJER:** todo acto o conducta de violencia de género cometido, instigado o agravado, en parte o en su totalidad, por el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como Internet, plataformas de redes sociales, sistemas de mensajería y correo electrónico o servicios de geolocalización, con la finalidad de discriminar, humillar, chantajear, acosar o ejercer dominio, control o intromisión sin consentimiento en la privacidad de la víctima; con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja o análoga de afectividad en el presente o en el pasado, o de parentesco con la víctima. Igualmente, tendrán la consideración de actos de violencia digital contra la mujer los ejercidos por hombres de su entorno familiar, social, profesional o académico.

**VIOLENCIA ECONÓMICA:** privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

**VIOLENCIA FÍSICA:** incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercido por quién sea o fuera su cónyuge o por quien esté o estuviera ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Igualmente, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres de su entorno familiar o de su entorno social y/o laboral.

**VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de

libertad. Si es ejercida por quién sea o fuera su cónyuge o por quien esté o estuviera ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, se cataloga como violencia de género. Igualmente, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres de su entorno familiar o de su entorno social y/o laboral.

**VIOLENCIAS SEXUALES:** cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

**VIOLENCIAS SEXUALES COMETIDAS EN EL ÁMBITO DIGITAL:** lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDADE



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



**Pacto de Estado**  
contra a violencia de xénero