

GUÍA DE INDICIOS PARA EMPRESAS: DETECCIÓN DE VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO



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



Sumario

1. Introducción	4
2. Obxectivos	8
3. Breves premisas sobre a violencia de xénero	10
4. A Prevención	12
5. A detección	14
6. A actuación.....	16
7. Catálogo de dereitos específicos para vítimas de violencia de xénero	20
8. Recursos de apoio nos casos de violencia de xénero	24
9. Anexos.....	30
9.2. Glosario.....	34

1. INTRODUCCIÓN

A violencia de xénero é un dos problemas máis graves e complexos da nosa sociedade actual. Trátase dun tipo de **violencia estrutural e ideolóxica** que se vén exercendo desde hai décadas sobre as mulleres polo mero feito de o seren, sen distinción de etnia, idade ou clase social, e que constitúe a expresión máis extrema da desigualdade entre homes e mulleres.

En Galicia, a **Lei 11/2007**, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, publicada no DOG nº 152, do 7 de agosto de 2007, recolle, no seu título preliminar, o que se entende por **violencia de xénero**:



Calquera acto violento ou agresión, baseado nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público coma na vida familiar ou privada. Inclúese, así mesmo, a violencia vicaria, entendida como o homicidio, asasinato ou calquera outra forma de violencia exercida sobre as fillas ou fillos da muller, así como sobre calquera outra persoa estreitamente vinculada a ela, co fin de causar un maior dano psicolóxico, por parte de quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen mantivese con ela unha relación análoga de afectividade, aínda sen convivencia.

Trátase dun grave problema social e global, que ten a súa raíz e causa na propia **estrutura social**, na súa forma de funcionar e de asignarlles un lugar a homes e mulleres, e que cada vez é máis visible, debido á maior concienciación das vítimas e das súas familias, á sensibilización das institucións públicas, dos medios de comunicación, das forzas e corpos de seguridade e da sociedade no seu conxunto.



Saber detectar unha situación de violencia de xénero e actuar eficazmente no ámbito laboral pode ser clave para conseguir que a muller pida axuda e supere a situación que está a vivir, xa que o emprego é un elemento fundamental para a recuperación integral das mulleres vítimas de violencia de xénero, é a base para que poidan reconducir as súas vidas e seguir adiante.

Esta maior visibilidade e concienciación levou, pola súa vez, a unha maior **regulación do ámbito laboral**, para previr e actuar ante situacións de violencia de xénero que se poidan producir nas empresas.

Esta guía, non obstante, pretende ir máis aló, ofrecendo **información para concienciar e apoiar a identificación das vítimas** que, malia non estaren a ser obxecto dos supostos regulados pola lexislación laboral pertinente, si son importantes para a loita global contra a violencia de xénero, como tal problema social que, tanto os poderes públicos coma os axentes sociais e toda a sociedade no seu conxunto, e no seu día a día, deben combater.

Actuar ante a violencia de xénero relacionada co ámbito laboral é sempre obrigatorio, pero as empresas tamén

teñen un papel destacado no **compromiso e na loita** contra este tipo de violencia, garantindo e protexendo os dereitos das mulleres vítimas de violencia de xénero, aínda que a violencia se exerza no ámbito privado. As empresas deben saber que as consecuencias desta violencia na saúde física e psicolóxica das mulleres poden afectar o seu traballo e poñer en perigo a súa relación laboral coa empresa, o que aumenta a súa vulnerabilidade e a súa dependencia do agresor, dificultando a saída da situación.



Neste sentido, cada vez son máis as **empresas que están a tomar conciencia** de que están condicionadas polo medio no que operan e que, pola súa vez, as súas actuacións teñen consecuencias importantes nese ambiente, polo que deixan de actuar unicamente como sistemas económicos cuxo único obxectivo é a consecución de beneficios, para representaren un papel fundamental como organizacións sociais.

É o que se coñece como **responsabilidade social corporativa ou responsabilidade social empresarial** é dicir, a integración voluntaria, por parte das empresas, das preocupacións sociais e ambientais na súa estratexia e no seu funcionamento.



Destaca aquí a premisa da voluntariedade, é dicir, a adopción de medidas máis aló dos mínimos esixidos pola lei, intentando chegar onde a lexislación non chega para crear un **ambiente máis seguro e equitativo** para todas as mulleres e compartir esa responsabilidade como parte da sociedade.

E, neste sentido, as empresas deben ter moi claro cales son as **iniciativas** que poden levar a cabo para, fundamentalmente, previren a violencia de xénero, pero tamén **contribuír a combatela** mediante a **detección e a actuación**, ofrecendo unha resposta eficaz, decidida e axeitada ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Esta guía, polo tanto, non pretende ser un protocolo de actuación sistematizado, senón unha **ferramenta de apoio ás empresas**, que contribúa á prevención e erradicación da violencia de xénero a través do apoio ás vítimas, establecendo unha serie de **pautas básicas para axudar a detectar** que unha traballadora poida ser vítima de violencia de xénero a nivel persoal, e ofrecendo recomendacións sobre **que facer ou como actuar** desde o momento en que se perciben os primeiros indicios.



2. OBXECTIVOS

É necesario que **todas as persoas** que integran o persoal dunha empresa sexan conscientes do que é a violencia de xénero e como lle afecta ás mulleres que a sofren.

A presente guía de actuación pretende dar resposta a esta necesidade contribuíndo a:

01

Promover e protexer o dereito de todas as persoas traballadoras, en particular as mulleres, a vivir a salvo da violencia.

02

Axudar a identificar posibles casos de violencia de xénero a nivel persoal, achegando información precisa sobre os sinais de alerta que permitan identificalos.

03

Sensibilizar as empresas para que adopten unha actitude proactiva para erradicar a violencia de xénero.



04

Informar as empresas dos dereitos laborais que amparan as vítimas de violencia de xénero.

05

Proporcionarlle **información ao persoal** da empresa para saber como actuar ante situacións de violencia de xénero a nivel persoal, e ofrecer recomendacións sobre o que facer ou como actuar desde o momento en que se perciben os primeiros indicios en coordinación cos servizos e recursos de atención especializada competentes.

06

Informar sobre os servizos de atención especializada e facilitar unha actuación coordinada e eficaz ante os posibles casos de violencia de xénero que poidan sufrir as traballadoras da empresa no seu ámbito persoal.

07

Proporcionar unha **ferramenta de fácil comprensión**, destinada ás persoas responsables da toma de decisións e que facilite a súa implantación e aplicación nas empresas na prevención e actuación ante as violencias contra as mulleres.



3. BREVES PREMISAS SOBRE A VIOLENCIA DE XÉNERO

A violencia de xénero **NON** é un **asunto privado**, senón un problema estrutural e social que revela a discriminación, a situación de desigualdade e as relacións de poder dos homes sobre as mulleres.

Vulnera **dereitos humanos fundamentais** como son a vida, a dignidade, a integridade, a seguridade, a igualdade e a liberdade.



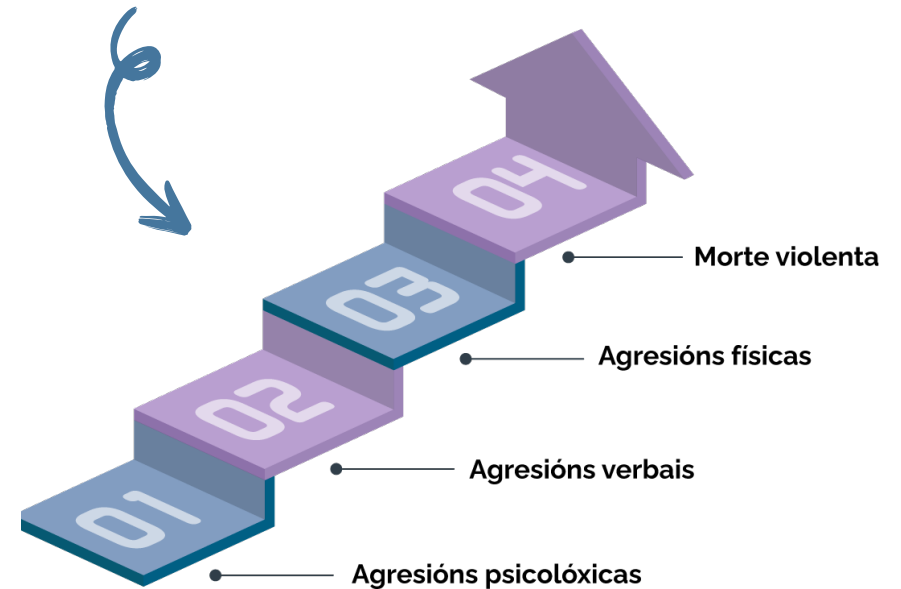
Ten graves **consecuencias na saúde física e psicolóxica** da muller que a padece e tamén afecta todo o seu ambiente, manifestándose tamén no ámbito laboral.



Non existe un perfil específico de muller vítima de violencia de xénero. Este tipo de violencia prodúcese independentemente da etnia, clase social, nivel cultural, nacionalidade, relixión, ámbito social, estado civil ou idade.



A violencia de xénero é un **proceso gradual**, en escalada, que se vai construíndo pouco a pouco, nun proceso lento. Xérase unha situación moi complexa que provoca na vítima unha forte dependencia emocional, así como sentimentos de culpa, vergoña e medo.



ACTUAR ante a violencia de xénero é **OBRIGATORIO**



4. A PREVENCIÓN

Como se mencionou anteriormente, a violencia de xénero é un **problema social** que debe ser combatido por toda a sociedade, e as empresas, como axentes sociais e económicos, son unha parte fundamental.

Un dos piares, e quizais o máis importante para erradicar esta problemática, é a **prevención**, xa que busca incidir nas raíces da desigualdade entre mulleres e homes, abordando as causas estruturais que a provocan e tratando de evitar os factores de risco e, por extensión, de violencia contra as mulleres. O obxectivo da prevención non é outro que evitar que se produza a violencia de xénero, e para iso é necesario incidir nos valores nos que se basea.

Para traballar a prevención desde o ámbito laboral, a continuación móstranse **algunhas accións que as empresas poden poñer en marcha:**

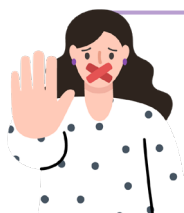


A **sensibilización** é posiblemente o paso máis importante para concienciar, **educar** e **prever a normalización da violencia de xénero**. Trátase de ofrecer formación e información a todo o persoal mediante cursos, obradoiros, encontros, xornadas, etc. que aborden a raíz da desigualdade entre homes e mulleres e, polo tanto, a problemática da violencia de xénero, evitando que este fenómeno permaneza oculto. Trátase de coñecer e comprender as causas que o provocan e de que cada persoa tome conciencia do problema.

Sensibilización e formación

Difundir información sobre a violencia de xénero na comunicación interna da empresa, explicando que é, como axudar a compañeiras que poidan estar a sufrir esta violencia, con quen falalo, etc. Explicar que é responsabilidade de todas as persoas loitar contra esta problemática e facilitar os medios para que a traballadora vítima de violencia de xénero poida solicitar axuda. Vinculalo á política xeral da empresa de tolerancia cero ante a violencia de xénero.

Difusión interna



Proporcionar orientación e información ás traballadoras e traballadores para que **tomen conciencia** de que a violencia de xénero **non é un asunto privado** que deba ocultarse, é un delito que afecta os dereitos fundamentais, como a seguridade, liberdade e integridade da vítima.

Concienciación



Visibilizar o **compromiso da empresa contra a violencia de xénero** e dalo a coñecer interna e externamente, é dicir, a todo o persoal e empresas subministradoras, colaboradoras e clientes, promovendo a concienciación destas situacións e promovendo un comportamento responsable e comprometido coas vítimas.

Facer visible o compromiso

Participar en **campañas de información/sensibilización** sobre a violencia de xénero.

Implantar "**puntos violetas**" nas empresas de maior tamaño aos que poidan acudir as mulleres na procura de asesoramento, axuda ou acompañamento.

Campañas e puntos violetas



Xerar alianzas coas administracións públicas e entidades do terceiro sector para apoiar a **inclusión sociolaboral** das mulleres vítimas de violencia de xénero.

Dar a coñecer os **dereitos laborais** das mulleres vítimas de violencia de xénero.

Inclusión e dereitos laborais

Ofrecer información sobre **recursos especializados** de atención ás vítimas de violencia de xénero.

Establecer **programas de mentoría ou voluntariado** onde as mulleres que superasen situacións similares poidan orientar e apoiar as vítimas no seu proceso de saída da violencia de xénero.

Recursos e programas de apoio



Garantir que haxa un plan de acción dentro do Plan de igualdade ou un protocolo de actuación específico para poñer en marcha cando exista sospeita ou coñecemento de que unha das traballadoras da empresa estea a sufrir violencia de xénero no ámbito privado.

Plan de acción

Nomear unha persoa ou equipo "responsable de violencia de xénero", con formación adecuada, encargado de actuar ante a sospeita ou coñecemento de que unha traballadora sexa vítima de violencia de xénero. Nas micropemes, a actuación corresponderalle ao titular da empresa.

Responsable con formación



5. A DETECCIÓN

Son moitas as razóns polas que é difícil que unha muller se recoñeza como vítima da violencia de xénero e tamén moitas polas que, unha vez recoñecida, pode ocultala: ás veces débese ao descoñecemento do que é a violencia de xénero, á esperanza de que a situación cambie, ao temor a posibles represalias do agresor cara a ela, cara aos seus fillos e fillas, sen saber de que vivir nin onde ir, medo ao sistema xudicial, a que a confidencialidade ou as súas decisións non sexan respectadas ou os mitos que existen sobre a violencia de xénero, que as levan a sentir vergoña, sensación de fracaso, culpa e humillación por chegar a ese punto.

Así, aínda que a detección de situacións de violencia de xénero non é doada, o ámbito laboral permite recoñecer certos sinais de que unha traballadora pode estar a sufrir violencia de xénero, xa que o tempo compartido con outras persoas no centro de traballo adoita ser maior que o que se comparte coas amigas ou con determinados membros da familia.

Por iso, é importante coñecer os síntomas, que non sempre son visibles ou evidentes, que poden indicar que unha muller é vítima de violencia de xénero, posto que resulta moi difícil para unha vítima manter un comportamento e un ritmo de traballo normal no seu ambiente de traballo.

A título orientativo, recóllense a continuación algúns indicadores ou sinais de alerta de que unha traballadora estea a sufrir violencia de xénero e que poden ser identificados polo persoal da empresa. Por si sós, algúns destes indicadores non revelan situacións de violencia de xénero, pero a combinación dalgún ou varios deles indicannos sinais de alerta ou alarma.

INDICADORES COMPATIBLES CUNHA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO

1. Indicadores que debe ter en conta todo o persoal:

FÍSICOS

- Hematomas, marcas ou sinais no corpo.
- Manifestacións psicosomáticas (sinais de esgotamento, debilidade, mareos, estrés, ansiedade, etc.).
- Trastornos do sono (insomnio, pesadelos).
- Trastornos da alimentación (perda de apetito ou consumo compulsivo).
- Dolores de cabeza ou de estómago.
- Consumo continuado de substancias tóxicas e/ou farmacolóxicas.
- Cambio de imaxe e/ou forma de vestir. Uso de moita roupa para cubrir as partes do corpo, sen corresponder a roupa coa meteoroloxía.

INDICADORES PSICOLÓXICOS E COGNITIVOS

- Cambios de actitude cara ao resto das compañeiras e compañeiros (parece irascible, nerviosa, con cambios bruscos de humor, triste, etc.).
- Crise nerviosa, perda de control.
- Reacción desproporcionada ante determinadas situacións: esaxerada ou ausencia de reacción.
- Diminución da atención.
- Dificultades para concentrarse.
- Perda de memoria ou memoria selectiva.
- Falta de motivación, apatía.
- Illamento e menor relación co resto de compañeiras e compañeiros.
- Baixa autoestima.
- Tristura.

2. Indicadores para ter en conta por parte do departamento de recursos humanos:

INDICADORES RELACIONADOS CO DESEMPEÑO LABORAL

- Cambio na produtividade.
- Estrés laboral.
- Perda de interese polo traballo realizado.
- Absentismo, atrasos inxustificables ou aumento repentino de faltas ao traballo.

As empresas poden ofrecer recursos e ferramentas ao persoal para detectar se unha compañeira é vítima de violencia de xénero, sensibilizando, formando e informando sobre estes indicios. A continuación móstrase un exemplo:



Presta atención ao teu ambiente de traballo!

Se observas, escoitas ou ves que se produce unha ou algunha das seguintes manifestacións, informa o responsable de recursos humanos:

- **NON VER** algunha compañeira durante varios días, sen que exista ou se coñeza ningunha enfermidade aparente.
- **OBSERVAR** que presenta hematomas ou roturas sen xustificación, ou se son reiteradas.
- **PERCIBIR** falta de motivación, falta de concentración ou illamento.
- **PRESENCIAR** cambios bruscos de actitude ou na forma de vestir que non son acordes coa climatoloxía.

6. A ACTUACIÓN

Tal e como se mencionou nos apartados anteriores, esta guía pretende definir as medidas que se tomarán para actuar e protexer unha traballadora vítima de violencia de xénero cuxa situación de violencia se refira ao ámbito persoal, xa que as situacións de violencia de xénero que xurdan no ámbito da relación laboral están reguladas por lei.



Ante unha situación de emerxencia

No caso de que se detecte na empresa unha situación de emerxencia, é dicir, unha situación de violencia de xénero que afecte a integridade e seguridade dunha muller, contactarase coa maior brevidade posible co **112**.

Ante indicios de violencia de xénero

Recoméndase que a persoa que sospeite que unha compañeira é vítima de violencia de xénero **a convenza para falar co equipo responsable** da violencia de xénero ou, de ser o caso, con recursos humanos para informalos da situación e poder poñer en marcha os dereitos laborais que a asisten.



Independentemente do que faga a vítima, ante calquera sospeita ou coñecemento por parte do persoal da empresa dun caso de violencia de xénero sufrida por unha traballadora, este feito deberá ser **posto en coñecemento da dirección da empresa** ou da **persoa designada** (de ser o caso, o equipo ou persoa responsable de recursos humanos ou violencia de xénero) e indicarse, por escrito, como chegou o caso ao seu coñecemento (a propia compañeira, amigas ou amigos, outros compañeiros ou outros) e tamén os sinais de alarma detectados (anexo 9.1 Modelo de comunicación).



É moi importante deixar sempre todo **documentado por escrito** para que, en calquera momento, se poida saber exactamente como ocorreron os feitos. Recoméndase identificar debida e suficientemente a persoa que informou e a persoa afectada.



O departamento de recursos humanos, persoa ou equipo “responsable de violencia de xénero”, unha vez que teña coñecemento dos feitos ou condutas, manterá inmediatamente unha **reunión coa traballadora**. O obxectivo desta reunión inicial será coñecer a situación persoal da traballadora e informala dos dereitos aos que pode acollerse como vítima de violencia de xénero (véxase apartado 7 desta guía).

Esta entrevista coa vítima é fundamental para coñecer a súa situación e poder adoptar medidas urxentes e inmediatas en función das súas necesidades, xa sexan destinadas ao mantemento do emprego da traballadora vítima de violencia de xénero, ben sexa para compatibilizar a actividade laboral coa súa situación persoal ou para garantir a súa seguridade no lugar de traballo. Recoméndase realizar unha **acta escrita desa reunión**.

Á hora de comunicarnos e intervir cunha compañeira vítima de violencia de xénero, debemos ser conscientes da extraordinaria **delicadeza do tema** que imos tratar, e de que a resposta que tivermos quizais non sexa a máis desexada. A violencia de xénero é un problema bastante descoñecido e rodeado de mitos que o minimizan, xustifican e ocultan. Nalgunhas ocasións, a vítima nega ou prefire ocultar o maltrato que está a sufrir por vergoña, e tamén é habitual culparse, tanto pola situación de malos tratos como polos problemas familiares que se producen en ocasións (pelexas, enfrontamentos).



Por iso, **o primeiro paso, ante o coñecemento ou sospeita de que unha compañeira poida estar a ser vítima de violencia de xénero é pedirlle orientación e asesoramento aos servizos especializados sobre como actuar segundo o caso**.

É fundamental, en todo momento, actuar con discreción e garantir a **máxima confidencialidade** en relación coa información que manexamos:



- 1 Evita a difusión de información persoal sobre a vítima.
- 2 Evita a difusión de rumores.
- 3 Asegúralle á persoa interesada que a información que nos facilite non se lles trasladará a outras persoas sen o seu consentimento.
- 4 Trata o caso só coas persoas que deban facerse cargo da atención á vítima ou á súa familia.
- 5 Ao comunicar o problema a outros departamentos ou persoas da empresa, insiste na necesidade de respectar a confidencialidade da información que se está a tratar.

1 Se a vítima non reconece que está a sufrir malos tratos, debemos seguir as **indicacións dos servizos especializados** sobre como actuar para conseguir que, pouco a pouco, vaia descubrindo que é vítima de violencia de xénero. É fundamental que **a vítima sexa capaz de identificar o que lle está a pasar**, afrontar as consecuencias da violencia de xénero e, en definitiva, apoderala. Pero cómpre **respectar os ritmos de cada muller** e as súas decisións.

“Nunca se debe apremiar a vítima, impoñer criterios ou tomar decisións por ela.”

Debemos ter en conta que saír dunha situación de violencia machista é complicado, xa que son numerosos os factores que fan que unha vítima teña dificultades para romper o vínculo co seu agresor. Ademais, a violencia machista repercute directamente na vítima e xera sentimentos e emocións que dificultan a toma de decisións.

A mellor actuación neste caso é o **acompañamento**, é dicir, facer que a vítima se sinta apoiada, **informándoa dos dereitos** que a asisten e dos **recursos de atención especializada** aos que pode acudir, animándoa a acudir a eles, pero respectando, en todo caso, a decisión da muller.

2

Se, pola contra, **a traballadora reconece que está a sufrir malos tratos**, debemos seguir as seguintes premisas:

- 1 Mostrar **apoio, confianza, tranquilidade, calma** e transmitir a idea positiva de que se pode saír da situación. Tratar de minimizar a angustia sen quitarlle importancia ao problema.
- 2 **Non interromper, non culpabilizar, non xulgar.** Practicar a escoita activa e acoller os sentimentos da traballadora (dor, vergoña, culpa,...) sen mostrar rexeitamento, sorpresa, espanto ou estraneza.
- 3 **Non impoñer criterios** nin tomar decisións por ela.
- 4 Garantir o **respecto**, a **discreción** e a **confidencialidade** do caso.
- 5 Lembrarlle os **dereitos laborais** que a asisten legalmente.
- 6 Informarse sobre a existencia e o funcionamento dos **recursos especializados dispoñibles** para recibir orientación e axuda psicolóxica, así como asesoramento xurídico, se fose necesario.

Así, en todos os casos, deberase procurar unha **actuación inmediata** que garanta a protección da muller afectada e preserve a súa intimidade e a dos seus familiares, así como unha intervención eficaz que evite duplicidades e dilacións innecesarias.



IMPORTANTE

En ningún caso se adoptarán medidas sen a consulta previa á muller e sen o asesoramento previo dun recurso especializado. Durante a actuación ante un caso de violencia de xénero, poñerase especial coidado e dilixencia en non prexudicar os dereitos fundamentais da vítima e das demais persoas afectadas, en concreto:

- O dereito á intimidade (artigo 18.1 da Constitución española)
- O dereito á integridade física e moral (artigo 15 da Constitución española) respecto ao artigo 40 da Constitución española.
- O dereito á igualdade (artigo 14 da Constitución española)

7. CATÁLOGO DE DEREITOS ESPECÍFICOS PARA VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Dereito á información e asistencia

1. Dereito á asistencia social integral: artigo 19 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Artigo 156 do Código civil.



2. Dereito a unha asistencia xurídica gratuíta, inmediata e especializada: artigo 20 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Lei 1/1996, do 10 de xaneiro, de asistencia xurídica gratuíta. Real decreto 141/2021, do 9 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de asistencia xurídica gratuíta.

Dereitos laborais

1. Dereito a reordenar o tempo de traballo. artigo 21 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero (artigo 37.8 do Estatuto dos traballadores, ET).

2. Dereito á mobilidade xeográfica ou cambio de centro de traballo: artigo 40.3. bis do Estatuto dos traballadores, ET.

3. Dereito á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo: artigo 45.1.n do Estatuto dos traballadores, ET.

4. Dereito á extinción do contrato de traballo por parte da traballadora: artigo 49.1.m do Estatuto dos traballadores, ET.

5. Dereito a que as faltas de asistencia o de puntualidade no traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero sexan consideradas como xustificadas: artigo 52.d do Estatuto dos traballadores, ET.

6. Dereito a considerar nulo o despedimento que se produza cando unha traballadora vítima de violencia de xénero exerza calquera dos dereitos anteriores: artigo 55.5.b do Estatuto dos traballadores, ET.

7. Dereito á prestación por desemprego derivada da suspensión ou extinción voluntaria da relación laboral por parte da traballadora vítima de violencia de xénero (arts. 124, 210 e 231 da Lei xeral da seguridade social, LXSS).

Dereitos en materia de cotizacións á Seguridade Social

1. O período de suspensión do contrato de traballo con reserva do posto de traballo previsto para os traballadores por conta allea terá a consideración de período de cotización efectiva para os efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade, desemprego e coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave.



2. Suspensión da obriga de cotizar á Seguridade Social por un período de seis meses para as traballadoras por conta propia ou autónomas que cesen na súa actividade para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral. Sinatura de convenio especial coa Seguridade Social por parte das traballadoras vítimas de violencia de xénero que reducen a súa xornada laboral cunha diminución proporcional do salario.

Dereitos en materia de prestacións da Seguridade Social

1. Para os efectos das prestacións por **maternidade e paternidade**, consideraranse situacións asimiladas á de alta os períodos considerados como de cotización efectiva con respecto ás persoas traballadoras por conta allea e por conta propia que sexan vítimas de violencia de xénero.

2. Dereito á pensión de xubilación anticipada por causa non imputable á traballadora, no caso das mulleres que rescindan o seu contrato de traballo como consecuencia de seren vítimas de violencia de xénero, e que reúnan os requisitos esixidos.

3. Dereito á pensión de viuvez nos supostos de separación, divorcio ou nulidade matrimonial das mulleres vítimas de violencia de xénero que, aínda que non sexan acreedoras da pensión compensatoria, acrediten os requisitos esixidos. Artigo 165.5 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, Disposición adicional única do Real decreto 1335/2005, do 11 de novembro, polo que se regulan as prestacións familiares da seguridade social. Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, Artigo 329 do Texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, Orde TAS/2865/2003, do 13 de outubro, polo que se regula o convenio especial no réxime da seguridade social.

Dereitos en materia de emprego e inserción laboral

1. Programa específico de emprego.
2. Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado e realizado por persoal especializado.
3. Programa de formación específico para favorecer a inserción sociolaboral por conta allea.
4. Incentivos para favorecer o inicio dunha nova actividade por conta propia.
5. Incentivos ás empresas que contraten vítimas de violencia de xénero. Incentivos para facilitar a mobilidade xeográfica.
6. Incentivos para compensar diferenzas salariais.
7. Convenios con empresas para facilitar a contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero e a súa mobilidade xeográfica.



Dereitos económicos

1. Axudas económicas específicas para mulleres vítimas de violencia de xénero con especiais dificultades para obteren un emprego.
2. Prestación periódica para mulleres que sofren violencia de xénero.
3. Renda activa de inserción.
4. Anticipos por impagamento de alimentos.
5. Ingreso mínimo vital.
6. Prioridade no acceso a vivendas protexidas e residencias públicas.
7. Bono de alugueiro social para mulleres vítimas de violencia de xénero.
8. Bolsas e axudas ao estudo.



8. RECURSOS DE APOIO NOS CASOS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

A continuación, expóñense a descrición e os obxectivos dos recursos de apoio en casos de violencia de xénero aos que pode recorrer a vítima ou o responsable dos recursos humanos da empresa e que se inclúen no procedemento de actuación descrito nesta guía. Para a súa localización, podes facer clic [aquí](#).



Servizos de emerxencia

Urxencias Sanitarias de Galicia: 061

É un servizo público, é gratuito para persoas con cobertura sanitaria pública ou sen outra cobertura. Ofrece información e atención en situacións de emerxencia sanitaria. Neste enderezo atoparás máis información sobre o recurso: <http://061.sergas.gal/>



Emerxencias: 112

É un servizo gratuito que funciona as 24 horas do día, desde calquera teléfono fixo ou móbil, e con cobertura para toda a Comunidade Autónoma. Ofrece atención telefónica e asistencia ante calquera tipo de emerxencia, sanitaria, salvamento, seguridade cidadá, etc., e derivación a outros servizos especializados. Neste enderezo atoparás máis información sobre o recurso: <https://www.axega112.gal/>

Forzas e corpos de seguridade

Profesionais das forzas e corpos especializados que poden valorar a situación.



Equipo Muller Menor da Garda Civil (Emume)

Unidades de policía xudicial da Garda civil integradas por persoal con formación específica que se encarga da investigación dos delitos contra a liberdade sexual e a trata de seres humanos. Prestan atención especializada nos procesos de información, asesoramento e asistencia á vítima, actúan durante a intervención policial, de forma inmediata e adaptan a resposta ao tipo de delito e ás súas circunstancias.



Nestes enderezos atoparás os datos de contacto do recurso:
www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia_xenero/
www.guardiaciviles.es/servicios/violenciadegeneroyabusosamenores/index.html

Unidade de Atención á Familia e á Muller da Policía Nacional (UFAM): 091

Trátase dun servizo gratuito que funciona as 24 horas do día, desde calquera teléfono fixo ou móbil, e con cobertura para toda a Comunidade Autónoma e para toda a cidadanía. Ofrece un servizo policial integral e presta atención especializada e personalizada ás persoas que se atopan en situación de violencia de xénero e vítimas de violencia sexual. Actúa desde o momento en que se ten coñecemento do feito, tanto no proceso de atención, información e asesoramento como na investigación, intervención e protección da muller e menores. Nestes enderezos atoparás a información de contacto do recurso: www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia_xenero/ www.policia.es/_es/colabora_ufam.php



Policía local: 092

Trátase dun servizo gratuito que funciona as 24 horas do día, desde calquera teléfono fixo ou móbil, e con cobertura para toda a Comunidade Autónoma. Ofrece un servizo para protexer o libre exercicio dos dereitos e liberdades e como garante da seguridade da cidadanía.



Garda civil: 062

Trátase dun servizo gratuito que funciona as 24 horas do día, desde calquera teléfono fixo ou móbil, e con cobertura para toda a Comunidade Autónoma. Ofrece un servizo de atención de emerxencia.



Alertcops

Trátase dunha aplicación para o teléfono móbil (App) da Policía e da Garda civil, totalmente gratuita, que lle permite a calquera persoa comunicarlles ás forzas e corpos de seguridade do Estado unha alerta, información, datos ou noticias sobre un feito delituoso ou incidencia de seguridade de que sexa vítima ou testemuña. Neste enderezo atoparás máis información e a ligazón de descarga: <https://alertcops.ses.mires/publico/alertcops/>



Información e asistencia xeral

● Teléfono da muller: 900 400 273

Trátase dun servizo gratuíto e anónimo que funciona as 24 horas do día, desde calquera teléfono fixo ou móbil, e con cobertura para toda a Comunidade Autónoma. Responde nel un equipo multidisciplinar coordinado con diferentes profesionais de toda Galicia. Facilita información sobre cuestións xurídicas, psicolóxicas, laborais, educativas, recursos e servizos para mulleres e calquera outra información dirixida á consecución da igualdade das mulleres que, de xeito individualizado, o soliciten.

Ofrece servizos de información e asesoramento ás mulleres sobre os recursos existentes para a prevención da violencia e axuda integral ás vítimas.

Neste enderezo atoparás máis información sobre o recurso: <http://igualdade.xunta.gal/gl/content/telefono-da-muller>



● Teléfono de atención contra todas as formas de violencia contra as mulleres: 016

Trátase dun servizo telefónico de información, asesoramento xurídico e atención psicosocial inmediata, gratuíta e confidencial, prestado por persoal especializado en todas as formas de violencia contra as mulleres. Neste enderezo atoparás máis información sobre o recurso: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/recursos/telefono016/home.htm>



● Centros de Información á Muller (CIM)

Son recursos permanentes en máis de 80 concellos galegos, desde os que se articula unha intervención global dirixida a mulleres e persoas LGBTI. Contan con profesionais especializados e prestan atención presencial. Ofrecen asesoramento xurídico, atención psicolóxica, orientación profesional ou sociolaboral, así como calquera outra información encamiñada á consecución da igualdade efectiva entre mulleres e homes. Neste enderezo de correo electrónico poderás acceder aos datos de contacto de cada CIM: <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/centros-de-informacion-mulleres>

Tamén podes contactar cos teléfonos 981 95 76 91 ou 981 54 53 51



● Centros de crise 24 horas

Os centros de crise 24 horas para a atención de mulleres vítimas de violencia sexual da comunidade autónoma de Galicia son recursos especializados abertos as 24 horas os 365 días do ano.

Están dirixidos a mulleres maiores de 15 anos, independentemente de cal sexa a súa situación administrativa, que vivisen un intento ou unha situación de violencia sexual, recentemente ou no pasado, os seus familiares e persoas da súa contorna íntima, tendo como obxectivo facilitar o apoio que poidan prestar á vítima no proceso de superación das secuelas que a experiencia violenta vivida poida deixar no seu desenvolvemento emocional, condutual, social e cognitivo.

Prestan servizos de acompañamento integral á muller vítima de violencia sexual na asistencia a outros recursos sanitarios, sociais, policiais ou xudiciais, intervención psicolóxica, social e xudicial especializada.

Pódese atopar máis información e acceder aos datos de contacto de cada centro na carta de servizos: <https://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/centros-de-crise-24h>



● SVisual Xunta

Trátase dun sistema de videointerpretación en lingua de signos que garante o acceso das persoas xordas, en igualdade de condicións, ao 012, o teléfono que canaliza todas as consultas de información xeral que a cidadanía dirixe á Administración galega. Neste enderezo atoparás máis información e a ligazón de descarga: <https://012.xunta.gal/atencion-a-cidadania/videointerpretacion>



Información e asistencia xurídica

● Oficinas de asistencia ás vítimas do delito (OAV)

Servizo dirixido ao acompañamento e asistencia psicolóxica e social das vítimas. Configúrase como un servizo público gratuito cuxo obxectivo é prestarlles unha atención integral, coordinada e especializada ás vítimas de delitos, dar resposta ás súas necesidades específicas no ámbito psicolóxico e social, respectar plenamente a súa vontade e determinar como previr e evitar as consecuencias da vitimización primaria, repetida e secundaria. A asistencia ás vítimas realízase en catro fases: acollida-orientación, información, intervención e seguimento. Podes atopar as oficinas nas seguintes ligazóns:

www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia_xenero/

[www.mjusticia.gob.es/BUSCADIR/ServletControlador?
apartado=buscadorPorProvinciasForm&tipo=ATV&lang=es_es](http://www.mjusticia.gob.es/BUSCADIR/ServletControlador?apartado=buscadorPorProvinciasForm&tipo=ATV&lang=es_es)



● Servizos de orientación xurídica (SOX)

Servizo público e gratuito que se presta a través de colexios de avogados e que garante o dereito á asistencia xurídica gratuíta a todas as persoas que cumpran os requisitos establecidos para o acceso, especialmente aqueles relacionados coa situación socioeconómica. En relación coa loita contra a violencia de xénero, as mulleres que se atopen nesta situación teñen dereito a unha asistencia xurídica especializada gratuíta inmediatamente despois de presentaren a denuncia, con independencia dos seus recursos económicos. Podes atopar as oficinas na seguinte ligazón:

https://www.xunta.gal/servizos-no-mapa?map=violencia_xenero



● Asesoramento xurídico en liña

Servizo público gratuito que presta a Xunta de Galicia para ofrecer, de forma gratuíta, información e asesoramento xurídico en diversas cuestións, entre as que destacan a violencia de xénero, as agresións e abusos sexuais, o acoso sexual, a conciliación familiar, a discriminación por razón de sexo, a prostitución e a trata, etc. Funciona a través dun formulario confidencial e as respostas ás consultas teñen carácter informativo, pero non efectos vinculantes para a Administración. Podes acceder ao servizo na seguinte ligazón:

<http://igualdade.xunta.gal/gl/content/asesoramento-juridico-line>

9. ANEXOS

9.1. Modelo de comunicación

DATOS DA PERSOA INFORMANTE

Nome completo

Posto de traballo

Unidade/área/departamento

Teléfono

Horario

Quenda

DATOS DA POSIBLE VÍTIMA

Nome completo

Posto de traballo

Unidade/área/departamento

Teléfono

Horario

Quenda

EXISTENCIA DE INDICIOS

Indica se os feitos/conduas informadas están confirmados ou non

FÍSICOS	Si	Non
Hematomas, marcas ou sinais no corpo		
Manifestacións psicosomáticas (sinais de esgotamento, debilidade, mareos, estrés, ansiedade, etc.)		
Trastornos do sono (insomnio, pesadelos)		
Trastornos da alimentación (perda de apetito ou consumo compulsivo)		
Dores de cabeza ou de estómago		
Consumo continuado de substancias tóxicas e/ou farmacolóxicas		
Cambio de imaxe e/ou forma de vestir. Uso de moita roupa para cubrir as partes do corpo, sen corresponder a roupa coa meteoroloxía		

INDICADORES PSICOLÓXICOS E COGNITIVOS

Cambios de actitude cara ao resto das compañeiras e compañeiros (parece irascible, nerviosa, con cambios bruscos de humor, triste, etc.)

Crise nerviosa, perda de control

Reacción desproporcionada ante determinadas situacións: esaxerada ou ausencia de reacción

Diminución da atención

Dificultades para concentrarse

Perda de memoria ou memoria selectiva

Falta de motivación, apatía

Illamento e menor relación co resto de compañeiras e compañeiros

Baixa autoestima

Tristura

INDICADORES RELACIONADOS CO DESEMPEÑO LABORAL

Cambio na produtividade

Estrés laboral

Perda de interese polo traballo realizado

Absentismo, atrasos inxustificados ou aumento repentino

EXISTENCIA DE INDICIOS

MEDIOS DE INDAGACIÓN

Para demostrar o anterior, cóntase con:

Ningunha evidencia específica

Documentos de apoio

Fotografías

Se respondeu outros

Testemuñas

Correos electrónicos

Outros

Resumo das declaracións

Observacións

Propostas de actuacións

_____/_____/_____

Nome e apelidos _____

Sinaturas

9.2. GLOSARIO

ABUSOS VERBAIS E/OU EMOCIONAIS: insultos, berros, burlas, alcumes indeseables, celos patolóxicos, ameaza con facerlle dano a ela ou a el mesmo (suicidándose).

ACOSO SEXUAL: calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou conduza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa e, en particular, cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva. Condutas consistentes na solicitude de favores de índole sexual, para si ou para unha terceira persoa, nas que o suxeito activo se aproveite dunha situación de superioridade laboral, docente ou análoga, co anuncio expreso ou tácito á muller de causar un dano relacionado coas expectativas que a vítima teña no ámbito da devandita relación, ou baixo a promesa dunha recompensa ou premio no ámbito desta.

AGRESIÓN SEXUAL: constitúe agresión sexual todo acto que atente contra a liberdade sexual de outra persoa sempre que se leve a cabo sen o seu consentimento. Consideraranse non consentidos aqueles actos de carácter sexual realizados por quen, a pesar de non obter previamente indicios obxectivamente razoables do consentimento da outra persoa, actúa de todos modos, pretendendo comprobar a través da reacción suscitada de contrario (da conformidade ou oposición que esperta) se existe ou non o consentimento.

CIBERAXEXO: conduta intencionada de someter reiterada ou continuamente a outra persoa a vixilancia, sen o consentimento desa persoa ou unha autorización legal para facelo, mediante TIC, a fin de rastrexar ou observar os movementos e actividades desa persoa, cando sexa probable que tal conduta cause graves danos á persoa vixiada. Forma de violencia que a miúdo se comete contra familiares ou persoas que viven no mesmo fogar que o autor, aínda que tamén o cometen exparellas ou coñecidos a través da vixilancia reiterada e continua da vítima sen o seu consentimento ou sen autorización legal mediante TIC. Normalmente, o autor fai un uso indebido da tecnoloxía para intensificar

un comportamento coactivo e controlador, a manipulación e a vixilancia, incrementando con iso o medo e a ansiedade da vítima e o seu illamento gradual de amigos e familiares e do traballo.

CIBERACOSO:

- A participación reiterada ou continua en condutas ameazantes dirixidas contra outra persoa, polo menos cando esa conduta implique ameazas de cometer delitos, mediante TIC, e cando sexa probable que cause na persoa un profundo temor pola súa propia seguridade ou pola seguridade das persoas ao seu cargo.

- A participación, xunto con outras persoas, mediante TIC, en condutas ameazantes ou insultantes accesibles publicamente dirixidas contra unha persoa, cando sexa probable que tal conduta cause graves danos psicolóxicos a esa persoa.

- O envío non solicitado a unha persoa, mediante TIC, dunha imaxe, vídeo ou outro material similar que represente os xenitais, cando sexa probable que tal conduta cause danos psicolóxicos a esa persoa.

- Facer accesible ao público, mediante TIC, material que conteña os datos persoais dunha persoa, sen o seu consentimento, co fin de incitar a terceiros a causar lesións físicas ou psicolóxicas graves a esa persoa.

FEMINICIDIO SEXUAL: entendido como homicidio ou asasinato de mulleres e nenas vinculado a condutas definidas como violencias sexuais.

MATRIMONIO FORZADO: é unha forma de violencia que implica graves violacións dos dereitos fundamentais, en particular dos dereitos das mulleres e as nenas á integridade física, á liberdade, á autonomía, á saúde física e mental, á saúde sexual e reprodutiva, á educación e á intimidade. A pobreza, o desemprego, os costumes e os conflitos son factores que favorecen o matrimonio forzado. A violencia física e sexual e as ameazas de violencia utilízanse con frecuencia para coaccionar unha muller ou nena para forzala a contraer matrimonio. O matrimonio forzado adoita ir acompañado de formas de explotación e violencia, tanto física como psicolóxica, tales como a explotación sexual.

VIOLENCIA DE XÉNERO: calquera acto violento ou agresión baseado nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público coma na vida familiar ou privada.

VIOLENCIA DE XÉNERO DIXITAL OU VIOLENCIA EN LIÑA CONTRA A MULLER: calquera acto ou conduta de violencia de xénero cometido, instigado ou agravado, en parte ou na súa totalidade, polo uso das novas tecnoloxías da información e da comunicación (TIC), como Internet, plataformas de redes sociais, sistemas de mensaxería e correo electrónico ou servizos de xeolocalización, coa finalidade de discriminar, humillar, chantaxear, acosar ou exercer o dominio, control ou intromisión sen consentimento na privacidade da vítima, independentemente de que o agresor teña ou non unha relación conxugal, de parella ou análoga de afectividade no presente ou no pasado, ou de parentesco coa vítima. Así mesmo, consideraranse actos de violencia dixital contra a muller os exercidos por homes no seu ámbito familiar, social, profesional ou académico.

VIOLENCIA ECONÓMICA: privación intencionada, e non xustificada legalmente, de recursos para o benestar físico ou psicolóxico da muller e das súas fillas e fillos ou a discriminación na disposición dos recursos compartidos no ámbito da convivencia de parella.

VIOLENCIA FÍSICA: comprende calquera acto de forza contra o corpo da muller, con consecuencia ou risco de producir lesión física ou dano, exercido por quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen estea ou estivese vinculado a ela por análoga relación de afectividade, mesmo sen convivencia. Así mesmo, consideraranse actos de violencia física contra a muller os realizados por homes no seu ámbito familiar ou no seu ámbito social e/ou laboral.

VIOLENCIA PSICOLÓXICA: calquera conduta, verbal ou non verbal, que produza na muller desvalorización ou sufrimento, mediante ameazas, humillacións ou vexacións, esixencias de obediencia ou submisión, coaccións, insultos, illamento, culpa ou limitacións do seu ámbito de

liberdade. Se é exercida por quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen estea ou estivese vinculado a ela por unha análoga relación de afectividade, aínda que non conviva, está tipificada como violencia de xénero. Así mesmo, consideraranse actos de violencia psicolóxica contra a muller os exercidos por homes no seu ámbito familiar ou no seu ámbito social e/ou laboral.

VIOLENCIAS SEXUAIS: calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito público ou privado, incluíndo o ámbito dixital.

VIOLENCIAS SEXUAIS COMETIDAS NO ÁMBITO DIXITAL: o que comprende a difusión de actos de violencia sexual, a pornografía non consentida e a infantil en todo caso, e a extorsión sexual a través de medios tecnolóxicos.

