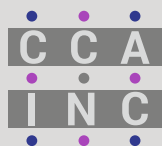




PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E
ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO LABORAL,
SEXUAL,

POR RAZÓN DE SEXO E DE XÉNERO,
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE
XÉNERO,

EXPRESIÓN DE XÉNERO E
CARACTERÍSTICAS SEXUAIS



COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E DE XÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E DE XÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS



**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS**

Índice

1. PREÁMBULO	03
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	06
3. OBXECTIVOS	09
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
5. DEFINICIÓN E TIPOLOXÍAS DE ACOSO	13
5.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA	14
5.2. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN E DISCRIMINACIÓN POR ERRO	16
5.3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL	18
5.4. INDUCCIÓN, ORDE OU INSTRUCIÓN DE DISCRIMINAR	19
5.5. ACOSO SEXUAL	20
5.6. VIOLENCIA E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU IDENTIDADE DE XÉNERO E/OU ACOSO LGTBIFÓBICO	21
5.7. ACOSO DISCRIMINATORIO	23
5.8. ACOSO MORAL (mobbing)	24
5.9. ACOSO CIBERNÉTICO NO MUNDO DO TRABALLO	25
6. MEDIDAS PREVENTIVAS	27
A) A SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN E FORMACIÓN	29
B) OS MODELOS DE XESTIÓN NA ORGANIZACIÓN	30
7. FORMACIÓN	31
8. PROCEDEMENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO	34
8.1. VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDADE	35
8.2. DENUNCIA	35
8.3. MEDIDAS CAUTELARES	36
8.4. PROCEDEMENTO	36
8.5. RESOLUCIÓN	39
8.6. SANCIÓN	40
8.7. PROTECCIÓN ÁS VÍTIMAS	41
8.8. COMISIÓN INSTRUTORA	41
8.9. INCOMPATIBILIDADES	42
9. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	43
10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSOAIS	45
11. DISPOSICIÓNS FINAIS	47
12. RECOMENDACIÓN PARA ADAPTAR O PROTOCOLO CONTRA O ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E DE XÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUAIS OU ACOSO LABORAL NOS CENTROS DE TRABALLO PARA A PEQUENA EMPRESA	49
ANEXO I. GLOSARIO	51

1. PREÁMBULO

1. PREÁMBULO

O protocolo contra a violencia de xénero e o acoso laboral é un deber para todas as empresas, con independencia do tamaño do cadro do persoal.

Este texto ten en conta todas as novas definicións recollidas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, no Convenio 190 da OIT, ratificado por España, e que entrou en vigor no noso país o 25 maio de 2023, así como os cambios na regulación estatal nesta materia derivados da aplicación do Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas.

A antedita lei vén consolidar legalmente a igualdade e establecer novas garantías para o seu goce, seguindo a pauta normativa da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e con ela preténdese dar resposta a unha necesidade normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que poida sufrir calquera persoa e que aborde todos os ámbitos desde os que esta se poida producir, acollendo a concepción máis moderna dos dereitos humanos.

En canto ao Convenio 190 da OIT, ten como obxectivo regular a eliminación do acoso e a violencia no ámbito laboral de forma xeneralizada, tendo como principio fundamental levar a cabo esta tarefa cun enfoque inclusivo, integrado e que teña en conta a perspectiva de xénero.

Este Convenio establece un novo concepto sobre violencia e acoso no mundo do traballo, outorgándolles entidade para configurarse como afectacións aos dereitos humanos.

Con esta nova norma internacional require reformularse:

- A concepción da violencia e o acoso por razón de xénero como subcategoría de violencia e acoso por motivos discriminatorios.
- A adecuación dos conceptos de persoa traballadora e do lugar de traballo como ámbitos de aplicación da normativa con respecto á prevención, protección e tutela que esta ofrece fronte á violencia e o acoso no ámbito laboral.

Así mesmo, fai tamén necesario revisar os conceptos da nosa lexislación, con especial fincapé no “acoso moral” (non definido legalmente).

O contido deste protocolo está adaptado ás disposicións establecidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI e no Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas.

As persoas asinantes do presente protocolo manifestan o seu compromiso para previr, evitar, resolver e, se é o caso, sancionar todos os supostos de acoso que poidan producirse no ámbito de aplicación, como requisito para garantir a dignidade, integridade e igualdade de trato e oportunidades en todos os niveis da empresa (ou das empresas).

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Co obxectivo de previr condutas de acoso e garantir os dereitos das persoas, os principios cos que as empresas, a representación unitaria e sindical e as persoas traballadoras, comprométese en desenvolvemento dos procedementos previstos neste protocolo, serán os seguintes:

Principios orientados a previr condutas de acoso:

- **Non tolerancia co acoso:** este principio, que implica a non transixencia con calquera conduta irrespectuosa ou de calquera tipo de acoso no centro ou lugar de traballo, está directamente vinculado á prevención dos riscos derivados do traballo, con todas as consecuencias en materia de dereitos e deberes que unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo supón para as persoas traballadoras e as empresas.
- **Igualdade de trato e non discriminación:** este principio tradúcese, por unha banda, no compromiso da empresa e das persoas traballadoras co trato correcto e digno, que respecte a intimidade e a integridade física e moral, e, por outra, no rexeitamento público e compartido de tratos degradantes, humillantes ou ofensivos, baseados en calquera razón, xa sexa por nacemento, raza, sexo, relixión, orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar, idioma, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, incluída a súa condición laboral.
- **Cooperación:** o principio de cooperación supón un compromiso da empresa coas persoas traballadoras de colaborar na prevención das situacións de violencia e acoso que puidesen afectar ao persoal (contratado, subcontratado ou posto ao dispor por empresas de traballo temporal) no centro ou lugar de traballo, adoptando con este fin todas as medidas necesarias, tanto organizativas como de formación, información e sensibilización.

Principios que deben rexer a aplicación do procedemento de investigación previsto no presente protocolo:

- **Información e transparencia:** este principio tradúcese no necesario coñecemento dos procedementos de investigación de condutas de acoso, así como nas medidas dirixidas á súa prevención, por parte de todas as persoas traballadoras, tanto as integradas no persoal da empresa titular do presente protocolo, como as integradas nas contratadas, subcontratadas e empresas de traballo temporal, e a todos os niveis xerárquicos da empresa.
- **Celeridade e eficacia:** o cumprimento deste principio supón que os procedementos regulados neste protocolo deberán iniciarse e desenvolverse sen dilacións indebidas, sexan estas imputables a unha insuficiente asig-

nación de medios humanos e materiais ou a outras razóns, e que as resolucións conseguidas deberán aplicarse inmediatamente, salvo que se establezan nestes prazos concretos diferentes.

- **Respecto aos dereitos fundamentais das persoas:** na aplicación dos procedementos de investigación nas situacións de violencia e acoso salvagardaranse os dereitos das persoas afectadas no necesario contexto de prudencia e confidencialidade.
- **Contradición:** a salvagarda deste principio implicará dúas garantías. A primeira, a de que será obxecto de investigación calquera queixa presentada por traballadoras e traballadores que se consideren obxecto de acoso; a segunda, a que supón que a persoa que poida ser obxecto da resolución que poña fin aos procedementos regulados neste protocolo deberá ser escoitada no seo destes.
- **Imparcialidade e obxectividade:** en aplicación dos procedementos de prevención e investigación do acoso garantírase a ausencia de favoritismos e intereses persoais nas persoas instrutoras, e que as decisións sexan tomadas atendendo a criterios obxectivos, sen influencias de nesgos, prexuízos ou tratos diferenciados por razóns non xustificadas.
- **Confidencialidade:** todas as denuncias que se presenten no ámbito do procedemento de investigación regulado no presente protocolo serán tratadas coa máxima seriedade e respecto, garantindo a confidencialidade.
- **Indemnidade:** en ningún caso poderán derivarse represalias derivadas da investigación en curso ou dos resultados desta contra o persoal afectado ou involucrado.

3. OBXECTIVOS

3. OBXECTIVOS

O obxectivo xeral deste protocolo é dobre:

- Por unha banda, promover condicións de traballo que eviten o acoso en calquera das súas modalidades.
- Por outro, establecer un procedemento común de actuación ante situacións que puidesen constituír calquera das modalidades de acoso, coa finalidade explícita de prever, evitar e erradicar este tipo de condutas na contorna laboral.

Obxectivos específicos:

- 1.- Formar, informar, sensibilizar e concienciar ás persoas traballadoras desta empresa, en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, laboral, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar, mostrando as pautas para que poidan identificarse as ditas situacións, para prever e evitar que se produzan.
- 2.- Definir medidas preventivas que reduzan o risco de condutas de acoso e, de ser o caso, se eliminen.
- 3.- Definir e establecer procedementos claros e precisos para tratar estas situacións de forma efectiva e integral unha vez que se produzan.
- 4.- Dispoñer das medidas necesarias ou dunha organización específica para atender e resolver os casos que se produzan.
- 5.- Dotar a todo o persoal da empresa de información idónea, para afrontar calquera situación de acoso que lle afecte ou da que teña coñecemento.
- 6.- Garantir a seguridade, a integridade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas.
- 7.- Garantir a aplicación das medidas que en cada caso procedan para a protección das vítimas, incluídas as medidas preventivas que sexan necesarias.
- 8.- Finalizar co acoso e aplicar as medidas sancionadoras que correspondan.
- 9.- Manter actualizado o protocolo e facer as correspondentes revisións periódicas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

As persoas protexidas polo presente protocolo serán todas as que prestan servizos para a empresa, así como as persoas traballadoras que o fan nas súas instalacións ou centros de traballo, ben por conta doutras empresas contratistas ou subcontratistas, ben por conta de empresas de traballo temporal.

O protocolo incluírá así mesmo:

- Medidas de apoio e protección para a defensa dos dereitos e intereses das persoas traballadoras expostas no parágrafo anterior cando a persoa agresora non pertenza á empresa.
- Medidas para a análise e tratamento de condutas por parte de persoas traballadoras da empresa que afecten a persoas alleas a ela.

O protocolo aplicarase ademais á violencia e o acoso acaecidos en relación co traballo e como resultado deste, e nese sentido enténdese aplicable ás situacións que se dean en calquera das localizacións ou medios seguintes:

- a) No lugar de traballo, incluídos os espazos públicos ou privados que sexan parte deste.
- b) No lugar onde se realice calquera xestión económica relacionada coa actividade laboral, nos de comida e/ou descanso, nas instalacións sanitarias e de aseo e nos vestiarios.
- c) Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo, nos desprazamentos, viaxes, aloxamento, eventos ou actividades de formación ou sociais relacionadas co traballo.
- d) No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio das tecnoloxías da información e da comunicación.

5. DEFINICIÓN E TIPOLOGÍAS DE ACOSO

5. DEFINICIÓN E TIPOLOXÍAS DE ACOSO

5.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

a) Discriminación directa: é a situación en que se atopa unha persoa ou grupo en que se integra, que sexa, fose ou puidese ser tratada de maneira menos favorable que outras en situación análoga ou comparable por razón de nacionalidade, nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Son exemplos de discriminación directa:

- A denegación de axustes razoables ás persoas con discapacidade. Para ese efecto, enténdese por axustes razoables as modificacións e adaptacións necesarias e adecuadas do ambiente físico, social e actitudinal que non impoñan unha carga desproporcionada ou indebida, cando se requiriran nun caso particular de maneira eficaz e práctica, para facilitar a accesibilidade e a participación e garantir ás persoas con discapacidade o goce ou exercicio, en igualdade de condicións coas demais, de todos os dereitos.
- A denegación inxustificada de medidas necesarias para adaptar o posto a unha persoa que manifesta a súa vontade de iniciar unha transición de xénero, enténdense como medidas necesarias o relativo á uniformidade, accesibilidade a vestiarios e aseos e aos axustes necesarios do posto, co fin de garantir o benestar da persoa que o solicitou.
- Rexeitar unha candidatura a un posto de traballo por ser estranxeira/o, aínda cumprindo todos os requisitos.
- Non promocionar a unha persoa por ter nacido noutra comunidade autónoma ou país.
- Non contratar a unha persoa por ser doutra etnia ou facer comentarios despectivos sobre a súa orixe racial.
- Pagar menos a unha muller que a un home polo mesmo posto e funcións.
- Despedir a unha persoa por usar símbolos relixiosos (como un hiyab, kipá ou cruz) durante a xornada laboral.
- Non renovar o contrato dunha persoa traballadora por expresar opinións políticas diferentes ás da dirección.
- Excluir a unha persoa dun proceso de selección por ter máis de 55 anos, sen valorar a súa experiencia.

- Non contratar a unha persoa por formar parte do colectivo LGTBI.
- Impedir a unha persoa vestir acorde á súa identidade de xénero no lugar de traballo.
- Despedir a unha persoa por padecer unha enfermidade crónica.
- Non contratar a unha persoa tras saber que ten predisposición xenética a desenvolver unha enfermidade.
- Penalizar a unha persoa traballadora por falar galego no seu posto ou obrigala a usar só o castelán.
- Rexeitar a unha persoa para un emprego por vivir nun barrio considerado “marxinal”.
- Non admitir a unha persoa nun proceso de selección por levar tatuaxes visibles, piercings, ou por calquera outro motivo relacionado co seu aspecto.

b) Discriminación indirecta: prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros ocasiona ou pode ocasionar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular con respecto a outras por razón das causas previstas na lexislación (nacionalidade, nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación e identidade sexual e/ou expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social).

Son exemplos de discriminación indirecta:

- Esixir unha titulación universitaria para postos que non o requiren, cando esta esixencia exclúe indirectamente a persoas de determinados orixes raciais ou étnicos que, estatisticamente, teñen menor acceso a estudos superiores.
- Establecer como requisito para un posto unha altura mínima ou determinadas condicións físicas, cando isto desfavorece ás mulleres ou a persoas de certas nacionalidades ou etnias.
- Implantar unha política de ascensos baseada na total dispoñibilidade para viaxar ou cambiar de residencia.
- Organizar actividades de empresa ou incentivos baseados en deportes ou eventos tradicionalmente masculinos, o que dificulta a participación das mulleres ou de persoas doutras culturas.
- Non adaptar as probas de selección para persoas con discapacidade, establecendo criterios que parecen neutros pero que lles impiden competir en igualdade de condicións.

- Aplicar horarios ríxidos que non permiten a conciliación.
- Ofrecer formación ou promoción só en horarios que non se adaptan a persoas con determinadas crenzas relixiosas ou prácticas culturais.
- Establecer límites de idade aparentemente neutros para acceder á formación ou promoción.
- Non permitir o teletraballo ou traballo a distancia, ou adaptacións para persoas con enfermidades crónicas, cando outros postos si o permiten.
- Solicitar informes médicos sen causa xustificada para acceder a certos postos.
- Bonificar ou valorar máis ás persoas traballadoras que participan en actividades sociais que requiren recursos económicos.
- Aplicar códigos de vestimenta moi restritivos que impiden a expresión de xénero ou dificultan o uso de símbolos relixiosos.
- Non adaptar a comunicación interna a linguas cooficiais.
- Utilizar criterios de selección baseados en referencias persoais ou redes sociais, favorecendo só a persoas con determinados contactos ou situacións sociais.

5.2. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN E DISCRIMINACIÓN POR ERRO

a) Discriminación por asociación: cando unha persoa ou grupo en que se integra, debido á súa relación con outra sobre a que concorra algunha das causas previstas na lexislación, é obxecto dun trato discriminatorio.

Son exemplos de discriminación por asociación:

- Negarse a contratar ou renovar o contrato a unha persoa porque a súa parella pertence a outra etnia ou orixe racial.
- Tratar de forma despectiva ou dificultar a promoción profesional dunha persoa traballadora porque solicita permisos ou redución de xornada para coidar a un familiar enfermo.
- Despedir ou non renovar a unha persoa porque a súa parella, familiar ou persoa próxima é seropositiva.
- Non contratar a una persoa porque a súa parella ou descendente profesa unha determinada relixión ou ten conviccións políticas diferentes ás da empresa.

- Penalizar ou non ascender a unha persoa porque defende publicamente os dereitos do colectivo LGTBI, sen pertencer ela mesma a ese colectivo.
- Discriminar a unha persoa porque un familiar pertence a un sindicato ou participa en actividades sindicais.
- Impedir o acceso a determinados beneficios laborais ou formación a unha persoa porque a súa familia fala outra lingua ou pertence a un grupo social desfavorecido.
- Tratar de forma menos favorable a unha persoa traballadora porque a súa parella é dunha idade avanzada ou ten unha condición de saúde determinada.
- Despedir a alguén por teren defendido a unha compañeira nunha situación na cal fora discriminada por embarazo.
- Recibir comentarios homófobos e actitudes de rexeitamento despois de acudir cunha amiga lesbiana a un acto da empresa.
- Emitir comentarios negativos ou burlas sobre unha persoa traballadora por ter amizade con compañeiras trans ou pertencentes ao colectivo LGTBI.
- Excluir dunha oportunidade de promoción a unha traballadora tras saberse que ten un familiar con discapacidade, asumindo que “non poderá asumir máis responsabilidade” ou “non estará dispoñible” pola súa vinculación familiar.

b) Discriminación por erro: é aquela que se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas.

Son exemplos de discriminación por erro:

- Despedir a unha traballadora porque a empresa pensa que está embarazada debido á súa roupa ou cambios físicos.
- Non contratar ou non ascender a unha persoa traballadora porque a dirección cre que forma parte do colectivo LGTBI pola súa forma de vestir ou comportarse.
- Non contratar ou negar unha promoción a unha persoa porque se pensa que pertence a unha determinada etnia ou raza, baseándose en prexuízos sobre os seus trazos físicos.
- Non contratar ou renovar a unha persoa porque a empresa cre que está afiliada a un sindicato.
- Impedir o acceso a un posto de traballo a alguén porque se supón que profesa unha determinada relixión, pola súa vestimenta ou nome.

- Non renovar un contrato porque se pensa que a persoa ten unha enfermidade crónica ou VIH, baseándose en rumores ou aparencias.
- Rebaixar responsabilidades ou cambiar de posto a unha persoa porque se cre que ten unha discapacidade ou unha condición de saúde determinada.
- Excluir dun proceso (promoción, formación, reunión...) a unha compañeira por crer que está en tratamento de fertilidade.
- Tratar cun ton paternalista ou condescendente a unha persoa pensando que ten unha discapacidade cognitiva.

5.3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

a) Discriminación múltiple: cando unha persoa é discriminada de maneira simultánea ou consecutiva por dúas ou máis causas das previstas na lexislación.

Son exemplos de discriminación múltiple:

- Non contratar a unha muller inmigrante porque se considera que, por selo, vai ser menos produtiva que outras persoas traballadoras.
- Non seleccionar para un posto a unha persoa maior con discapacidade porque a empresa considera que a súa idade e a súa discapacidade supoñen un risco ou unha menor capacidade de adaptación.
- Discriminar simultaneamente por sexo e raza a unha muller negra que ten menor salario e menos posibilidades de promoción profesional en comparación coas súas compañeiras brancas e cos seus compañeiros homes.
- Excluir dos procesos de selección a unha persoa trans pola súa orixe, sufrindo discriminación tanto pola súa identidade de xénero como pola súa nacionalidade e orixe étnica.
- Discriminar por idade, relixión e discapacidade a unha persoa traballadora nova, relixiosa e con discapacidade, que recibe comentarios despectivos e é relegada a tarefas de menor responsabilidade pola xerencia.
- Discriminar acumuladamente por idade, orientación sexual e condición de saúde a unha muller maior, lesbiana e con enfermidade crónica, que é apartada de proxectos relevantes pola dirección.

b) Discriminación interseccional: cando concorren ou interactúan diversas causas das previstas na lexislación, xerando unha forma específica de discriminación.

En supostos de discriminación múltiple e interseccional:

1. A motivación da diferenza de trato debe darse en relación con cada un dos motivos de discriminación.

2. As medidas de acción positiva deberán atender á concorrencia das diferentes causas de discriminación.

Son exemplos de discriminación interseccional:

- Non renovar o contrato a unha muller con discapacidade pola súa orixe, porque a empresa considera que a combinación destas características supón máis ausencias e menor rendemento.
- Excluir dunha promoción interna a unha persoa traballadora trans, nova e migrante, pola suma de prexuízos sobre identidade de xénero, idade e nacionalidade.
- Asignar tarefas de menor responsabilidade a unha muller maior, lesbiana e con enfermidade crónica, por considerar que a súa idade, orientación sexual e condición de saúde a fan menos válida para postos de liderado.
- Non seleccionar a unha persoa traballadora que usa un pano para cubrir a cabeza, argumentando que a súa condición (relixión, enfermidade...) non encaixan coa imaxe da empresa.
- Penalizar a unha persoa traballadora xitana nova, atribuíndolle estereotipos negativos pola súa orixe étnica, idade e situación socioeconómica.
- Non permitir a unha persoa traballadora migrante e con discapacidade acceder a cursos de formación, alegando dificultades de adaptación e comunicación.
- Acusar a unha traballadora, polo seu acento, de roubo na empresa debido a estereotipos relacionados co seu xénero e orixe étnico.
- Desbotar a unha moza sen parella da posibilidade de que participe nunha promoción de posto.

5.4. INDUCCIÓN, ORDE OU INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR

É discriminatoria toda indución, orde ou instrución de discriminar por calquera das causas establecidas na lexislación. A indución ha de ser concreta, directa e eficaz para facer xurdir noutra persoa unha actuación discriminatoria.

Son exemplos de indución, orde ou instrución de discriminar:

- Dar instrucións ao equipo de recursos humanos para que non seleccionen persoas candidatas de determinada nacionalidade ou orixe étnica para postos de atención ao público.

- Ordenar aos mandos intermedios que non promocionen a mulleres a postos de responsabilidade.
- Inducir ao seu equipo a facer comentarios vexatorios ou a illar a unha persoa traballadora pola súa orientación sexual ou identidade de xénero.
- Instruír ao persoal para que non concedan permisos ou adaptacións horarias a persoas traballadoras con discapacidade.
- Transmitir unha orde verbal para que non se contrate a persoas maiores de 50 anos, independentemente da súa experiencia ou cualificación.
- Indicar a un equipo que non se admitan solicitudes de emprego de persoas que leven símbolos relixiosos visibles, como hiyab, kipá ou cruz.
- Ordenar non renovar contratos de persoas traballadoras que pertencen a colectivos LGTBI, alegando motivos de “imaxe” para a empresa.
- Instruír á empresa de traballo temporal de que non envíe persoas traballadoras “con pluma” ás entrevistas coa empresa.
- Instruír ao persoal de selección para que non teña en conta persoas candidatas que estean en idade fértil ou que teñan crianzas pequenas.
- Indicar ao persoal da empresa de seguridade que vixie con especial atención a persoas migrantes ou racializadas, sen base obxectiva ningunha.
- Dar a orde de non incluír a unha traballadora trans nun grupo que traballa de cara ao público.
- Indicar expresamente ao persoal de atención ao público para que “evite falar en galego agás que a clientela o solicite”.
- Recomendar a unha persoa que non se relacione no traballo cunha persoa traballadora por ser portadora do VIH.

5.5. ACOSO SEXUAL

Constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal, non verbal ou físico, non consentido de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, hostil, humillante, degradante ou ofensiva. Entenderase creada a devandita contorna con base nun simple feito illado, sen que se requira unha reiteración ou carácter sistemático na conduta cualificada.

O acoso sexual ten diferentes manifestacións:

- Descendente ou ascendente (pode exercerse tanto por parte de quen ten superioridade xerárquica como por parte doutra persoa traballadora).

- Horizontal (a persoa acosadora e a vítima non teñen relación xerárquica).
- Por parte da clientela ou de terceiras persoas relacionadas coa vítima por causa de traballo.

Entre outras, poderían constituír condutas de acoso sexual, as seguintes:

- Requirimento de favores sexuais. Comentarios e insinuacións obscenas.
- Suxestións de tipo sexual acompañadas de promesas explícitas ou implícitas dun trato preferente se se accede ao requirimento ou ben de ameazas en caso de non acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, xeralmente acompañado de comentarios ou xestos ofensivos non desexados pola persoa acosada, sen emprego de forza ou intimidación.
- Proposicións sexuais, insultos, ameazas.
- Agresións sexuais, uso da forza para intimidar e obter favores sexuais.
- Invitacións impúdicas ou comprometedoras ou uso de material pornográfico no centro de traballo.
- Bromas sobre o sexo ou abuso da linguaxe con comentarios sobre o corpo, aparencia, opción sexual, estado civil etc.
- Calquera incursión na intimidade ou no espazo físico (tocamentos, beliscos, caricias, palmadas, rozamentos, asubíos...) non desexada.
- Difundir rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Chamadas telefónicas, envío de correos electrónicos, imaxes, vídeos, cartas ou mensaxes non desexadas, ofensivas, con contido sexual ou que propoñan, inciten ou forcen a manter relacións sexuais.
- Colocar chistes, fotos, calendarios sexualmente explícitos na internet, na oficina ou fondo de pantalla do PC que atenten contra a dignidade da persoa.

5.6. VIOLENCIA E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU IDENTIDADE DE XÉNERO E/OU ACOSO LGTBIFÓBICO

Segundo o artigo 1.b) do Convenio 190 da OIT, considérase violencia e acoso por razón de xénero a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual. O artigo 1.2 do dito convenio establece que a violencia e o acoso poden definirse na lexislación nacional como un concepto único ou como conceptos separados.

Considérase **acoso por razón de sexo ou xénero** calquera comportamento realizado en función do sexo ou xénero dunha persoa, co propósito ou co efecto de atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, hostil, humillante, degradante ou ofensiva.

Enténdese por **acoso LGTBIfóbico** calquera comportamento, verbal ou físico, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en función da súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a grupo familiar, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

A continuación, exemplifícanse unha serie de condutas que poderían ser constitutivas de acoso por razón de sexo, identidade de xénero e/ou LGTBIfóbico:

- Realizar bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron exercidas por persoas doutros xéneros ou identidades.
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual.
- Ridiculizar, insultar ou desprezar ás persoas por utilizar unha linguaxe inclusiva, por empregar ou solicitar que se lles denomine con pronomes neutros, por peitearse, maquillarse ou vestirse dun xeito diferente ás normas estereotipadas correspondentes co binarismo de xénero.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma nesgada, en función da súa orientación sexual, laboral, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe e/ou reputación profesional.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a orientación sexual dunha persoa traballadora.
- Utilizar humor transfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo ou bífobo no ámbito laboral que resulte ofensivo para a parte receptora.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero co que se identifique.

- Expulsar e/ou cuestionar ás persoas con identidades de xénero non normativas por estar nun baño/vestiario determinado.

5.7. ACOSO DISCRIMINATORIO

Constitúe acoso calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

Integran a definición de acoso discriminatorio todas aquelas decisións que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou adversas en materia de retribucións, xornadas, formación, promoción e demais condicións de traballo, por circunstancias de sexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores ou traballadoras na empresa ou lingua dentro do Estado español, así como as decisións que supoñan un trato desfavorable dos traballadores ou traballadoras como reacción ante a súa participación nun conflito colectivo ou folga, unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a esixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.

Entre outras, poderían constituír condutas de acoso discriminatorio, sempre que estean conectadas cunha das características da persoa traballadora recollidas no parágrafo anterior, as seguintes:

- Xulgar o desempeño do posto de traballo de maneira ofensiva.
- Burlarse das discapacidades da persoa traballadora.
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Atacar a nacionalidade, orixe ou etnia da persoa traballadora.
- Ataques por motivos sindicais.
- Ataques pola idade ou estado civil.
- Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varios traballadores/as.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varios suxeitos sen coordinación entre eles cunha orixe nas súas características persoais.

- Amoestacións con descualificación por non realizar ben o seu traballo.

5.8. ACOSO MORAL (mobbing)

Tendo en conta que non se incorporou a actualización dos conceptos recollidos polo Convenio 190 da OIT, e segue a utilizarse como definición de acoso moral a recollida na Nota Técnica de Prevención núm. 854 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, malia que data do ano 2009, achegamos a continuación o dito concepto para logo matizar os cambios introducidos pola adhesión ao Convenio.

Así, o acoso moral é a situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática, durante un tempo prolongado, sobre outra persoa no lugar de traballo. É toda conduta, práctica ou comportamento no seo dunha relación de traballo que supoña, directa ou indirectamente, un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se tenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, e que afecta negativamente á contorna laboral.

Mais a definición de violencia e acoso no mundo do traballo recollida no Convenio da OIT xa non esixe que para a súa apreciación se trate de condutas reiteradas ou persistentes, senón que as define como o conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero.

Entre outras, poderían constituír condutas de acoso moral, as seguintes:

- Deixar ao traballador ou traballadora de forma continuada sen ocupación efectiva ou incomunicado/a sen causa ningunha que o xustifique.
- Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que se lle asignan.
- Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo.
- Accións de represalia fronte a quen formulou algunha queixa, denuncia ou demanda fronte á empresa ou que colaboraron coa persoa que reclamou.
- Insultar ou menosprezar repetidamente a un traballador ou traballadora.
- Reprender reiteradamente ao traballador ou traballadora diante doutras persoas.
- Difundir rumores falsos sobre o seu traballo ou vida privada.

- Asignar tarefas ou traballos por baixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- Realizar condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou á súa continuidade neste, á formación profesional, ás retribucións ou a calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.
- Asignar un traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou categoría profesional.
- Atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipo etc.)
- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.

5.9. ACOSO CIBERNÉTICO NO MUNDO DO TRABALLO

Considérase acoso cibernético no mundo do traballo calquera forma de comportamento agresivo contra unha persoa ou grupo de persoas, a través das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC), na contorna de traballo.

Son exemplos de acoso cibernético:

- Crear grupos de mensaxería instantánea paralelos para excluír deliberadamente a unha persoa traballadora das comunicacións do equipo.
- Difundir rumores, comentarios humillantes ou información falsa sobre unha persoa traballadora a través de correos electrónicos, chats internos ou redes sociais corporativas.
- Enviar mensaxes ofensivas, ameazantes ou insultantes mediante correo electrónico, mensaxería instantánea ou plataformas dixitais da empresa.
- Non invitar a unha persoa traballadora a reunións virtuais, videoconferencias ou actividades dixitais do equipo, ou ignorala sistematicamente durante estas.
- Publicar contido ofensivo, burlas ou información comprometida sobre unha persoa traballadora en redes sociais, foros internos ou blogs relacionados coa empresa.
- Suplantar a identidade dunha persoa traballadora en plataformas dixitais para enviar mensaxes dirixidas a danar a súa reputación profesional.
- Excluír a unha persoa traballadora de fíos de correo electrónico importantes ou non compartir con ela información esencial para o seu traballo.

- **Asignar tarefas imposibles de cumprir ou prazos inasumibles a través de medios dixitais co obxectivo de dificultar o seu rendemento e xerar presión.**
- **Compartir capturas de pantalla, fotos ou datos persoais dunha persoa traballadora sen o seu consentimento, co fin de ridiculizala ou menosprezala ante o resto do persoal.**
- **Facer comentarios vexatorios ou bromas ofensivas sobre unha persoa traballadora en chats grupais, animando a outras persoas a sumarse ao acoso.**
- **Creación ou difusión de contido (sexan “memes”, vídeos, mensaxes manipuladas, falsas imaxes creadas con intelixencia artificial) que ridiculizan ou atacan a unha persoa ou grupo de persoas traballadoras.**
- **Difusión non consentida de información persoal ou íntima relacionada cunha persoa traballadora.**

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

O establecemento de calquera medida tendente a evitar que se produzan posibles situacións de violencia e acoso laboral debe partir necesariamente do principio de que todas as persoas teñen dereito ao respecto da súa intimidade, á debida consideración da súa dignidade e á non discriminación nas relacións laborais (artigos 4 e 17 do ET).

O Convenio 190 da OIT impón unha serie de obrigacións, entre as que destacan as seguintes:

- Unha política do lugar de traballo de “tolerancia cero” á violencia e ao acoso, que defina con claridade os dereitos e deberes das persoas traballadoras, que estableza programas de prevención, que prevexa especial coidado e privacidade nas comunicacións que teñan que ver con situacións de violencia.
- Establecemento nas organizacións de mecanismos de presentación de denuncias e investigación, medidas de protección evitando represalias, información, capacitación e adopción de medidas adecuadas

Por outra banda, e en cumprimento do previsto nos artigos 14 e 15 da Lei de Prevención de Riscos Laborais que regulan o dereito do persoal a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, teranse en conta e levaranse as consideracións e actuacións seguintes:

- Constitúe un deber fundamental da empresa, velar pola consecución dun ambiente de traballo adecuado e libre de comportamentos non desexados que puidesen ser constitutivos de acoso laboral, segundo os termos contidos nos puntos anteriores.
- Por iso, e en canto se detecte unha posible situación de contorna conflitiva que puidese desembocar nunha acción de acoso cara a outras traballadoras ou traballadores, adoptaranse as medidas que se consideren necesarias no seu ámbito de responsabilidade para evitar que continúen as condutas susceptibles de desembocar nunha situación de acoso.

A empresa, con relación ao enfoque preventivo do protocolo, desenvolverá as seguintes medidas orientadas a evitar que xurdan casos de acoso psicolóxico, acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, xénero ou identidade. Estas medidas quedan clasificadas ao redor dos seguintes ámbitos de actuación:

- a) A sensibilización, información e formación
- b) Os modelos de xestión na organización

A) A SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN E FORMACIÓN

Co fin de que todo o persoal coñeza a posición da empresa de trasladar toda a información á organización, a dirección da empresa comprométese a realizar accións de sensibilización, información e formación:

1.- Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo, en caso de producirse. Así, informarase oficialmente da existencia do protocolo a través do correo electrónico e dunha circular que se colgará no taboleiro de anuncios.

2.- Divulgar os principios enunciados de non tolerar estas condutas. Empregarase, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de coresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e persoal directivo.

3.- Difundir o presente protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal. Así, co obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgarase o máis amplamente posible dentro e fóra da empresa o contido deste (incluídas as empresas subcontratadas e empresas de traballo temporal). Facilitaráselles unha copia do presente protocolo ás traballadoras e traballadores de novo ingreso.

4.- Contar cunha organización do traballo que non sexa susceptible de producir situacións de violencia e acoso, para o que se realizarán as avaliacións de riscos tendo en conta os riscos psicosociais, analizarase a carga de traballo e a súa distribución entre as traballadoras e traballadores, así como calquera acción encamiñada a manter un bo clima laboral.

5.- Proporcionarase a todo o persoal o protocolo de prevención e actuación cunha circular que mostre como pode detectarse unha situación de acoso e informar sobre os dereitos e recursos cos que conta o persoal.

6.- Organizarase unha reunión de presentación do protocolo a todo o persoal, onde se lle explique os seus dereitos, os regulamentos e as leis que o protexen, as sancións establecidas e o procedemento para formular queixas e denuncias.

7.- Realizarase un seguimento periódico das denuncias para coñecer a incidencia deste tipo de condutas na empresa e as características que presenta.

B) OS MODELOS DE XESTIÓN NA ORGANIZACIÓN

Para prever e evitar as situacións de violencia e acoso no traballo, a empresa realizará a avaliación de riscos psicosociais dentro do marco da xestión de prevención de riscos na empresa. Así:

- A avaliación de riscos psicosociais consistirá nunha análise dos factores organizativos (ou de risco psicosocial) que poidan ser fonte e orixe de condutas de acoso moral, de tal maneira que reducindo tales factores fágase máis difícil o paso a situacións de conflito.
- A avaliación de riscos debe identificar tamén os factores que poden causar tensións e violencia (incluído neste concepto o acoso e a violencia sexista) e tomar todas as medidas necesarias para previlos.
- Actualizará os datos obtidos en función das variacións nas incidencias periódicas para poder analizar o seu desenvolvemento en función do tempo e da efectividade das campañas contra o acoso.
- Definirá claramente os obxectivos de cada departamento ou área, así como as tarefas necesarias para a súa consecución, de tal maneira que todas as persoas do cadro de persoal coñezan exactamente cales son as súas funcións.
- A empresa poñerá os medios ao seu alcance para manter un bo clima laboral e de motivación para as persoas traballadoras.
- Realizará entrevistas e enquisas ao persoal para coñecer o clima laboral e preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará entrevistas ás persoas que deixen a organización por vontade propia para coñecer cal foron os motivos.
- Realizará o seguimento dos casos de baixa laboral.
- Habilitará unha caixa de correos no que o persoal poida presentar anonimamente as súas queixas e propostas de mellora do protocolo.
- Cando se detecten condutas non admitidas nun determinado colectivo ou equipo de traballo, a dirección da empresa dirixirase inmediatamente á persoa responsable deste colectivo/equipo, co fin de informalo sobre a situación detectada, os deberes que deben respectarse e as consecuencias que se derivan do seu incumprimento, e proceder a poñer en marcha o protocolo acordado.

7. FORMACIÓN

7. FORMACIÓN

A Dirección da empresa comprométese a que o seu persoal reciba unha formación específica que garanta a prevención e a resolución eficaz dos problemas.

As accións de sensibilización, información e formación perseguirán os seguintes obxectivos:

- Facilitar que mulleres e homes tomen conciencia do seu comportamento e asuman a súa responsabilidade, evitando aquelas accións que poidan resultar ofensivas, discriminatorias e/ou abusivas.
- Facer a todo o mundo consciente da súa responsabilidade na construción dunha contorna de traballo respectuosa, especialmente ás persoas con responsabilidade.
- Promover un cambio nas actitudes en relación co rol das mulleres no traballo.
- É necesario que todo o mundo teña claro que teñen que ser evitados aqueles comportamentos que poidan implicar que unha persoa se sinta incómoda ou excluída, ou que a sitúen nun nivel de desigualdade.
- Construír unha linguaxe que transmita ideas de equilibrio e igualdade entre homes e mulleres e respectuoso coa diversidade afectiva e sexual.
- Identificar unha situación de acoso e coñecer o protocolo.

Con estes fins, a empresa promoverá e executará actividades formativas específicas que se programarán para cada anualidade, se é o caso, no seo da Comisión Negociadora de Seguimento e Avaliación:

- Formar ao persoal que vaia formar parte da Comisión de Investigación sobre as modalidades de acoso no lugar de traballo e os procedementos recollidos no presente protocolo para previr, detectar e erradicar as condutas que poidan ser constitutivas de acoso, e para que no caso de que ocorran, poder avalialas e adoptar as medidas que correspondan. Incluirase formación en habilidades comunicativas e de resolución de conflitos.
- Formar ás persoas que vaian ser nomeadas asesoras para os casos específicos de acoso sexual e acoso por razón de sexo e identidade de xénero.
- Formación ás persoas responsables de equipos para capacitalas no recoñecemento dos conflitos en orixe e sobre as actuacións para seguir no caso de que se produza algunha situación que poida ser constitutiva de acoso.
- Formar e informar a todo o persoal mediante a realización de xornadas e campañas específicas sobre o contido do protocolo: tipos e exemplos de

situacións de violencia e acoso, dereitos e deberes, medidas cautelares, sancións e responsabilidades de cada persoa traballadora.

- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

8. PROCEDEMENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

8. PROCEDEMENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

No caso de que se produza unha situación de acoso na empresa, existen dúas vías de resolución: interna e externa. Utilizar unha vía de resolución en ningún caso exclúe a posibilidade de utilizar tamén a outra.

A vía interna resolverase no marco da propia empresa.

As vías de resolucións externas son a administrativa (Inspección de Traballo) e a vía xudicial.

O obxectivo do procedemento interno é investigar exhaustivamente os feitos, e resolver o problema dunha forma áxil, coa finalidade de emitir un informe sobre a existencia ou inexistencia de evidencias ante unha situación de acoso, así como propoñer medidas de intervención para a posterior adopción das medidas de actuación necesarias, tendo en conta as evidencias, recomendacións e propostas de intervención.

8.1. VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDADE

A presentación de denuncias por acoso laboral, sexual e/ou por razón de sexo ou identidade poderase efectuar directamente ante calquera das persoas que forman parte da Comisión Instrutora ou por medio doutras canles tales como: RLPT, correo electrónico habilitado para tal efecto, mando intermedio, dirección de RR.HH, servizo médico, caixa de correos habilitada... (no marco de cada empresa deberán indicarse os medios que se acorden e acomódense para cada caso).

Se se recibe a denuncia por outra canle, trasladarase á Comisión Instrutora.

A finalidade de manter estas canles alternativas de presentación de denuncias é que a vítima de acoso, ou a persoa denunciante que observe a conduta, poida elixir a canle de comunicación e iniciación do procedemento. En calquera caso, as persoas integrantes da Comisión ou os membros da RLPT que reciban a denuncia garanten a confidencialidade no tratamento dos casos, independentemente da vía que se escolla para realizar a denuncia.

A denuncia constará por escrito e no formulario establecido.

8.2 DENUNCIA

O procedemento iníciase coa denuncia, realizada pola persoa agraviada ou por terceiras con achega de indicios.

O persoal con responsabilidade xerárquica estará obrigado a informar sobre os posibles casos de acoso que poida realizar quen estea baixo a súa dependencia xerárquica ou que lle poida afectar ao persoal que integre o seu equipo de traba-

llo. Será motivo de apercibimento laboral o feito de non comunicar estes feitos se fosen do seu coñecemento.

A denuncia presentárase ante a Comisión Instrutora.

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, e esta decidirá, en última instancia, se quere que esta se interpoña, con base no principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente protocolo.

A denuncia deberá quedar documentada por escrito.

8.3 MEDIDAS CAUTELARES

No caso de que haxa indicio de existencia de acoso, deberánse tomar medidas cautelares tendo en conta as circunstancias e a conveniencia para protexer á persoa denunciante e/ou vítima da situación de acoso. A Comisión Instrutora solicitará preventivamente a separación da vítima e a presunta persoa acosadora, así como outras medidas cautelares (reordenación do tempo de traballo, cambio de oficina, mobilidade funcional...) que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso.

Estas medidas, en ningún caso, poderán supoñer para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas, incluídas as condicións salariais.

Nos casos en que a medida cautelar sexa separar á vítima da persoa agresora mediante un cambio de posto de traballo, será a vítima a que decida se o realiza ela ou a persoa agresora e o Departamento facilitará en todo momento que o traslado dunha ou outra persoa realícese da forma máis rápida posible.

Estableceranse pautas de seguimento e control para comprobar que a situación non se repite. Se así o solicita a persoa denunciante, poñerase á súa disposición atención facultativa médica adscrita ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

8.4. PROCEDEMENTO

Ante unha denuncia presentada por acoso, protexeráse en todo momento a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, e procurarase a protección suficiente da vítima en canto á súa seguridade e saúde, e tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

Se ben o Anexo do Real decreto 1026/2024 sinala que no caso de que a denuncia non sexa presentada directamente pola persoa afectada, débese incluír o seu consentimento expreso e informado para iniciar as actuacións do protocolo, isto debe poñerse en contexto co sistema interno de información co que, en cumprimento da Lei 2/2023, as empresas de máis de 50 persoas traballadoras deberán

contar. Na dita canle permitirase a presentación e posterior tramitación de comunicacións anónimas.

A iniciación do procedemento que se describe a continuación, non lle impide á vítima a utilización, paralela ou posterior, de vías administrativas ou xudiciais.

As persoas responsables da Comisión Instrutora, analizarán a denuncia, iniciando as investigacións preliminares.

A continuación, nun prazo máximo dun día laborable, conforme ao calendario laboral da empresa, trasladarán a denuncia á persoa denunciada mediante notificación con acuse de recibo ou Burofax.

A persoa denunciada poderá, nun prazo máximo de tres días laborables, responder por escrito e achegar os elementos que considere necesarios para a investigación do caso.

Desde a Comisión Instrutora solicitaranse as probas e testemuños necesarios para analizar os indicios. Unha vez finalizada a investigación, elaborase un informe de conclusións sobre o caso investigado, no que se indicará o resultado das conclusións alcanzadas, as circunstancias agravantes observadas neste e instará á dirección da empresa, de ser o caso, á apertura de procedemento disciplinario contra a persoa denunciada.

A Comisión Instrutora poderá incluír dentro do seu informe a identificación de posibles condutas ou hábitos que poden estar a contaminar o ambiente de traballo, así como recomendacións de medidas a adoptar na empresa para a prevención e eliminación destes.

No caso de que o informe de avaliación do caso indique que o acoso produciuse, corresponderalle á Dirección da empresa aplicar a sanción correspondente conforme ao establecido en convenio colectivo e na normativa legal que corresponda.

No caso de que se concluíse que non existiu acoso na situación denunciada e a Comisión Instrutora determinase mala fe na interposición da denuncia, a empresa adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

8.4.1. Procedemento informal

En atención a que na maioría dos casos o que se pretende é que a conduta non desexada cese, en primeiro lugar e como trámite extraoficial, as persoas instrutoras, en función da gravidade dos feitos denunciados, valorarán a posibilidade de seguir un procedemento informal, en virtude do cal a propia persoa afectada ou as persoas que instrúen o procedemento léanlle a denuncia á persoa denunciada, coa finalidade de que esta poida proporcionar a súa visión dos feitos. Explicaráselle claramente que, de ser certa a conduta denunciada, non é ben recibida, é ofensiva e incómoda, e interfire no seu traballo, co fin de que cese nela. Así mesmo,

trasladaráselle información das consecuencias e responsabilidades que tales feitos poden comportar.

En todo caso, para levar adiante este procedemento informal requirirase a aceptación de todas as partes implicadas.

O devandito trámite poderá ser levado a cabo, se as persoas afectadas pola situación de acoso (denunciada e denunciante) acéptano e as instrutoras así o deciden, de mutuo acordo e nun prazo de tres días para a súa resolución.

Deste procedemento informal será remitido informe á dirección da empresa, ás partes implicadas e á Comisión de Igualdade (de existir) para o seu coñecemento e validación, sen que conteñan datos persoais.

8.4.2. Procedemento formal

Cando o procedemento informal descrito no punto anterior non dea resultado, resulte non apropiado para resolver a situación de acoso ou cando así o requiran as partes, recorrerase ao procedemento formal, agora descrito:

Unha vez recibida a denuncia, a Comisión Instrutora iniciará unha investigación dos feitos, con total respecto das partes implicadas, con base nos principios recoñecidos no presente protocolo, e sempre que non se recoñeza incompatibilidade coas persoas membros desta, nese caso a persoa incompatible será excluída do proceso.

Se a denuncia interponse ante a dirección da empresa, xefatura inmediata, RR.HH., RLPT ou servizo médico, estes deberán remitilo á Comisión nun prazo non superior a 3 días naturais.

A denuncia dará lugar á inmediata apertura dun expediente informativo, encamiñado a investigar os feitos, e daráselles trámite de audiencia a todas as persoas intervinientes e practicaranse cantas dilixencias estímense necesarias co fin de dilucidar a veracidade dos feitos acaecidos.

O expediente informativo desenvolverase baixo os principios de obxectividade, confidencialidade, rapidez, contradición e igualdade, no seo da Comisión Instrutora.

Respecto do procedemento formal, inclúese a previsión de que, durante todo o procedemento, protexerase a privacidade das persoas implicadas na tramitación da denuncia, así como a confidencialidade do propio procedemento.

Ata que o asunto quede resolto, a empresa poderá establecer con carácter cautelar, a separación da vítima e a presunta acosadora, e esta última será a que sexa obxecto de mobilidade (agás que a vítima decida ser ela mesma quen se mobilice), sen que isto signifique unha modificación substancial das condicións de traballo.

As medidas cautelares impostas, en ningún caso poderán supoñer para a persoa denunciante un prexuízo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas. No caso de que unha das medidas consista no cambio de posto de traballo, será a denunciante quen terá a opción de propoñer quen ha de ser cambiado de posto.

O prazo máximo establecido para desenvolver a investigación será de 15 días naturais, a partir da recepción da denuncia.

No caso de expoñerse, pola parte denunciante, feitos considerados indicios da existencia de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, corresponderalle á parte denunciada probar a ausencia de discriminación.

8.5. RESOLUCIÓN

Finalizada a investigación, a Comisión Instrutora elaborará e aprobará un informe de conclusións que, nun máximo de 2 días hábiles, será remitido á persoa designada pola Dirección como responsable.

Esta resolución deberá realizarse sempre por escrito e deberá incluír:

- Antecedentes do feito (motivo da denuncia)
- Data de inicio do expediente
- Resumo das actuacións realizadas, entrevistas e documentos ou proba analizadas
- Conclusións (apreciación ou non de indicios)
- Circunstancias agravantes observadas
- Resolución: Se non se apreciaron indicios razoables, proposta á dirección da empresa de arquivo do expediente. Se se apreciaron indicios de existencia de posible delito, a sanción disciplinaria que proceda, conforme ao convenio colectivo e á normativa de aplicación.

Incluíranse no informe recomendacións e propostas de actuacións na empresa co fin de mellorar o clima laboral e evitar que se produzan situacións como a denunciada (separación física das partes, campañas de sensibilización, formación...).

A persoa ou órgano específico encargado de resolver, comunicarlles por escrito nun prazo de 2 días hábiles, á persoa acosada e á persoa que cometeu a ofensa, como se resolveu o problema, e informarán das accións disciplinarias que se emprenderán.

Entre a data de presentación da denuncia pola persoa denunciante e a data de resolución non poderán pasar máis de 15 días hábiles, salvo xustificación suficientemente motivada.

A documentación que obre nos expedientes relacionados con esta materia, será custodiada dentro do departamento de RR.HH. pola persoa que designe a Comisión Instrutora e será a responsable da súa custodia.

Non obstante o anterior e atendendo ás comprobacións realizadas no expediente, a empresa poderá determinar a conveniencia e viabilidade, cando a organización do traballo permítalo, de efectuar un cambio provisional de posto, no caso de que a persoa denunciante soliciteo, ou calquera outra medida que resultase procedente en función dos feitos comprobados e avaliados.

Protexendo a continuidade no seu posto de traballo da persoa obxecto do acoso, se por necesidade da Comisión de Investigación debe ser ampliado o procedemento de investigación, este deberá estar substanciado nun prazo máximo de 30 días naturais.

8.6. SANCIÓN

A constatación da existencia de acoso, será considerado como falta laboral moi grave e sancionado atendendo ás circunstancias e condicionamentos do acoso, de acordo coa normativa laboral vixente e o Convenio Colectivo de aplicación.

Cando se constate a existencia de acoso en calquera das súas modalidades, a empresa adoptará cantas medidas correctoras estime oportunas, despois de informe da Comisión Instrutora ata a aplicación do réxime disciplinario previsto no Estatuto dos Traballadores, o Convenio colectivo e a normativa legal vixente. As ditas medidas correctoras deberán ser adoptadas gradual e proporcionalmente, respecto da gravidade das condutas apreciadas.

Cando non se constate a existencia de situacións de violencia e acoso, ou non sexa posible a súa verificación, archivarase o expediente dando por finalizado o proceso, sen menoscabo das funcións de seguimento que as persoas responsables realicen, para que tal situación non se repita.

Finalmente, a Comisión supervisará a imposición e cumprimento efectivo das sancións motivadas por casos de acoso sexual e por razón de sexo, e será informada de tales extremos.

Medidas complementarias:

Se queda constatada a existencia de acoso sexual, por razón de sexo e de xénero, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais ou acoso sexual, a Comisión poderá propoñer a adopción das seguintes medidas adicionais:

- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada, e en caso necesario ás persoas da contorna laboral da persoa afectada.

- Modificación daquelas condicións laborais que, tras o consentimento da persoa acosada, estímonse beneficiosas para a súa recuperación.

8.7. PROTECCIÓN ÁS VÍTIMAS

A empresa no caso de que estime que quede suficientemente demostrada a existencia dunha situación de acoso, tomará as medidas oportunas para garantir a protección da súa saúde e evitar calquera tipo de represalias directas ou indirectas por presentar a denuncia.

8.8. COMISIÓN INSTRUTORA

Para a elección das persoas que configurarán esta Comisión Instrutora, a empresa e cada sindicato con representación presentarán candidaturas ante a Comisión de Igualdade, e as persoas designadas terán que contar co apoio dos seus integrantes. A Comisión de Igualdade acordará o nomeamento de titulares e suplentes.

Esta comisión estará formada por un mínimo de tres persoas, elixidas por consenso pola Comisión de Igualdade (no caso de existir).

No caso de non contar cunha Comisión de Igualdade na empresa, a dita comisión podería estar formada por unha persoa representante da parte empresarial, unha persoa representante da parte social e unha persoa do servizo de prevención alleo ou ben unha persoa externa especializada na materia.

A denunciante poderá elixir quen, de entre as persoas integrantes da Comisión, leve a dirección na instrución do expediente.

Do resultado deste nomeamento, levantarase acta, e será comunicado a cada unha das persoas designadas, que deberán aceptar o cargo.

Unha vez aceptado, a empresa impartirá formación específica en prevención e tratamento do acoso dentro da empresa a todas as persoas nomeadas, titulares e suplentes, así como tamén formarase no coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

As persoas implicadas en todo o proceso deberán actuar con total independencia e plena responsabilidade na investigación dos presuntos casos de acoso que se presenten.

As persoas que instrúan o expediente e as persoas implicadas en todo o proceso esixiráselles total discreción e confidencialidade.

A transgresión destes deberes comportará unha sanción que poderá ir desde unha amonestación ata a apertura dun expediente disciplinario sancionador, na-

queles casos en que se causou un notable prexuízo á dignidade e honra dalgunha das persoas implicadas no proceso.

As funcións principais da Comisión Instrutora son:

- Recibir queixas ou denuncias de presuntas situacións de violencia e acoso.
- Atender ás persoas afectadas.
- Levar a cabo, con obxectividade e neutralidade, a investigación pertinente.
- Recomendar, se fose necesario, medidas cautelares.
- Elaborar un informe coas conclusións pertinentes.
- Cumprir cos prazos e procedemento establecidos.

8.9. INCOMPATIBILIDADES

No caso de que a persoa denunciada ou denunciante tivesen, con respecto a calquera das persoas que compoñen a Comisión Instrutora unha relación de parentesco, de amizade ou inimidade manifesta, de superioridade xerárquica ou funcional, a persoa afectada quedará automaticamente invalidada para levar a cabo este proceso e será substituída por unha suplente.

9. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

9. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

A partir da aprobación do texto do protocolo, realizarase un seguimento periódico para rexistrar de maneira regular as incidencias producidas e as causas. O obxectivo é mellorar o proceso e realizar as accións de mellora que correspondan.

Este seguimento complementarase cunha avaliación das actividades e procesos que se realizaron e dos resultados e impactos das actuacións.

A partir dos resultados do informe de avaliación, se se detectan puntos para mellorar, modificar ou incluír no texto do protocolo, efectuarase a revisión se procede.

O proceso de seguimento e avaliación recollerá información cuantitativa (número de procedementos) e cualitativa baixo perspectiva de xénero.

Elaboraranse indicadores de obxectivo, resultado e impacto cos datos desagregados por sexo, entre os que se deben incluír:

- Número e tipos de accións realizadas de información, sensibilización e formación.
- Número de situacións de violencia e acoso laboral, sexual e/ou acoso por razón de sexo que se comunicaron e/ou foron denunciadas na empresa.
- Número de casos resoltos.
- Número e tipos de medidas correctoras implementadas.
- Media de casos resoltos dentro do prazo establecido.

10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSOAIS

10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSOAIS

Co fin de salvagardar a integridade da persoa denunciante, posibles testemuñas, e a persoa presunta acosadora, a cada unha delas asignaráselles un código alfa-numérico para o trámite de investigación.

As persoas instrutoras serán as responsables da salvagarda da intimidade de todas elas e con esta finalidade, habilitarase un espazo pechado que se situará no departamento de RR.HH., en custodia, ao que só terán acceso as persoas instrutoras de cada expediente.

Os datos de carácter persoal e a documentación obrante no expediente só poderán compartirse no suposto de solicitude por parte da Administración, ante un procedemento xudicial ou en cumprimento doutros deberes legais.

No caso de que durante o procedemento vulnerásese calquera norma en materia de LOPD e respecto das persoas implicadas nel, as instrutoras poderán ser sancionadas.

11. DISPOSICIÓNS FINAIS

11. DISPOSICIÓN FINAIS

Inmediatamente despois da entrada en vigor convocarase á Comisión Instrutora.

Unha vez asinado, o texto do documento de protocolo difundirase entre o persoal da empresa a través de: taboleiro de anuncios, dípticos, e facilitaráselles ás delegadas e/ou delegados de prevención, intranet, programas formativos, recomendando que estea accesible a través da canle de denuncias.

1. O presente documento admite a súa adaptación ou variación en función da evolución das circunstancias no futuro. As partes que asinan o presente documento, poderán facer as propostas de modificación e adaptación que consideren oportunas, co fin de mellorar a consecución deste.

2. O presente protocolo será de aplicación en todas as seccións e departamentos da empresa, vinculará a todo o seu persoal, e entrará en vigor o día seguinte ao da súa sinatura.

12. RECOMENDACIÓN PARA ADAPTAR O PROTOCOLO CONTRA O ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E DE XÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUAIS OU ACOSO LABORAL NOS CENTROS DE TRABALLO PARA A PEQUENA EMPRESA

12. RECOMENDACIÓN PARA ADAPTAR O PROTOCOLO CONTRA O ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E DE XÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUAIS OU ACOSO LABORAL NOS CENTROS DE TRABALLO PARA A PEQUENA EMPRESA

É importante saber que ter un protocolo de acoso é un deber para todas as empresas, independentemente do número de persoas traballadoras que presten servizos nelas. O incumprimento deste deber é constitutivo de infracción administrativa grave na orde social.

Con todo, cando as características do persoal non permitan garantir a imparcialidade, neutralidade e confidencialidade durante o procedemento podería valorarse recorrer a recursos externos.

ANEXO I. GLOSARIO

ANEXO I. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA. Conxunto de estratexias dirixidas a un grupo social determinado destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio de medidas que permitan corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais, ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

ANÁLISE DE XÉNERO. Estudo das diferenzas de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisións etc., debidas aos roles que tradicionalmente lles asignaron.

ANDROCENTRISMO. Enfoque ou visión, desde o punto de vista teórico e do coñecemento, na que os homes son o centro e a medida do mundo e das cousas, ocultando e facendo invisible todo o demais, entre elas as achegas e contribucións das mulleres á sociedade. Unha visión androcéntrica presupón que a experiencia masculina sería a universal, a principal, a referencia ou representación da humanidade, obviando a experiencia feminina.

ASEXUAL. Persoa que non sente atracción sexual, podendo ou non sentir atracción emocional por outras persoas.

AXÉNERO. Persoa que non se identifica con ningún xénero.

BIFOBIA. Aversión á sexualidade ou ás persoas bisexuais, a quen o parece ou o defende.

BINARISMO DE XÉNERO. É un sistema, un dispositivo médico, institucional, cultural, económico, social, que fai referencia ás formas tradicionais binarias de xénero: home e muller.

BISEXUAL. Orientación sexual de quen sente atracción romántica, afectiva e/ou sexual por máis dun xénero sexa o seu propio ou diferente.

CISHETERONORMATIVIDADE. Conxunto de crenzas e ideas asimiladas ao heterossexual e cisxénero, cuxo arraigamento produce un tipo de opresión sobre outros colectivos.

CISHETEROPATRIARCADO. Referente á organización social en que só prevalece o criterio do home e sempre que sexa heterosexual e cisxénero.

CISXÉNERO. Persoa cuxo xénero coincide co sexo biolóxico asignado ao nacer.

DEMISEXUALIDADE. Persoa que só se sente atraída por aquelas persoas coas que previamente estableceu vínculos emocionais.

DEPENDENCIA. Situación relacionada coa falta ou perda de autonomía física, mental, intelectual ou sensorial como consecuencia da idade, enfermidade ou discapacidade. As persoas que están neste estado precisan do apoio doutra persoa ou axuda para realizar as actividades básicas da vida diaria e manter a súa autonomía persoal.

DIVERSIDADE FUNCIONAL. Termo que busca un enfoque social, entendendo a cada persoa como un ser único, con capacidades diferentes e deixando de lado os déficits e as carencias. Ao falar de persoas con diversidade funcional, facemos referencia a aquelas que teñen un xeito diferente de levar a cabo determinadas tarefas.

DRAG. Tipo de arte que xoga e/ou esaxera cos roles de xénero, polo que calquera pode participar e manipularlos. É arte e non implica nada ao respecto da orientación sexual ou identidade de xénero.

DRAG KING. Artista que se viste masculinamente e personifica estereotipos de xénero masculinos como parte da súa actuación.

DRAG QUEEN. Artista que se viste femininamente e personifica estereotipos de xénero femininos como parte da súa actuación.

DRAG QUEER. Artistas que xogan coa androxinia e a neutralidade de xénero.

EMPODERAMENTO. Aumento da participación das mulleres nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder. Actualmente esta expresión implica tamén outra dimensión: a toma de consciencia do poder que individual e colectivamente posúen as mulleres e que ten que ver coa recuperación da propia dignidade das mulleres como persoas.

EQUIDADE. Igualdade no trato. Equivalencia en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

ESPAAO DOMÉSTICO. Identifícase co espazo tradicional das mulleres, un ámbito reprodutivo, un espazo de inactividade produtiva, no cal se leva a cabo a crianza dos fillos e fillas, os afectos e o coidado das persoas dependentes.

ESPAAO PRIVADO. Refírese ao espazo propio das persoas, o tempo de lecer afastado do espazo doméstico e do público. A privacidade é unha parcela da que gozan principalmente os homes, e no caso das mulleres tradicionalmente tende a confundirse co doméstico, roubándolles ese espazo para si.

ESPAAO PÚBLICO. Identifícase co ámbito produtivo, co espazo da actividade, onde ten lugar a vida laboral, social, política e económica. É o lugar onde se colocaron tradicionalmente os homes.

ESTEREOTIPOS. Representacións xeneralizadas e culturalmente aceptadas sobre as funcións sociais e os comportamentos que homes e mulleres deben amosar.

EXPRESIÓN DE XÉNERO. Representación física do xénero, que pode ou non coincidir coa identidade de xénero.

FAMILIA LGTBIQA+. Aquela na que unha ou máis das súas persoas integrantes son persoas LGTBIQ+.

GAI. Home que sente atracción sexual e afectiva por outros homes.

HETEROSEXUAL. Persoa que sente atracción sexual e afectiva por persoas do outro sexo.

HOMOFOBIA. Aversión á homosexualidade ou ás persoas homosexuais, a quen o parece ou as defende.

HOMOPARENTALIDADE (HOMOMATERNIDADE - HOMOPATERNIDADE). Relación existente entre dúas nais lesbianas ou dous pais gais e as súas crianzas derivada da relación xurídica que comporta a filiación.

HOMOSEXUAL. Persoa que se sente atraída polo mesmo sexo.

IDENTIDADE DE XÉNERO. Fai referencia á percepción que un suxeito ten sobre o seu propio xénero, sen ter en conta cal é o seu sexo biolóxico.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. Ausencia de toda barreira para a participación económica, política e social.

INTERSEXUAL. Que presenta características físicas de ambos sexos, masculino e feminino.

LESBIANA. Muller que sente atracción sexual e afectiva por outras mulleres.

LESBOFOBIA. Aversión ao lesbianismo ou ás mulleres lesbianas, a quen o parece ou as defende.

LGTBIQA+: Siglas dos termos lesbiana, gai, trans, bisexual, intersexual, queer e asexual, ás que se engade o signo + para aludir ao resto de diversidades sexuais e de xénero.

LINGUAXE BINARIA. Nomear na comunicación as palabras en feminino e masculino. Este tipo de linguaxe evita a utilización do masculino xenérico, pero segue perpetuando o binarismo, invisibilizando outras persoas e realidades.

LINGUAXE INCLUSIVA. Maneira de se expresar, tanto oralmente como na escrita, sen invisibilizar ou discriminar ningún xénero e evitando caer na perpetuación de estereotipos.

LINGUAXE NEUTRA. Emprego de formas lingüísticas en que se poidan ver incluídas todas as persoas.

LINGUAXE SEXISTA. Uso discriminatorio da lingua que transmite estereotipos de xénero.

MASCULINO XENÉRICO. Emprego das palabras en masculino tanto na escrita como na comunicación oral, entendendo que engloba ou se teñen que sentir incluídas dentro dese masculino todas as persoas. O masculino xenérico supón un uso androcéntrico da linguaxe, que toma o patrón masculino como normal social e invisibiliza o resto de realidades.

MACHISMO. Conxunto de leis, normas, actitudes e trazos socioculturais do home cuxa finalidade explícita e/ou implícita foi e é producir manter e perpetuar a opresión e submisión da muller a todos os niveis: sexual, procreativo, laboral e afectivo.

ORIENTACIÓN SEXUAL. Refírese á atracción afectiva e sexual que as persoas sentimos por outras persoas. En virtude da orientación podemos falar de heterossexualidade, homosexualidade, bisexualidade, asexualidade, pansexualidade, demisexualidade...

PANSEXUAL. Persoa que se sente atraída por todos os sexos e xéneros.

PANXÉNERO. Unha persoa que se identifica con todos os xéneros simultaneamente.

PATRIARCADO. Estruturas de dominación que parten dun modelo social formado por familias que asignan ás persoas roles, espazos, funcións e tarefas segundo o sexo biolóxico, creando un sistema de dominio institucionalizado que mantén a subordinación e invisibilización das mulleres e todo aquilo considerado como 'feminino', con respecto aos homes e o 'masculino', creando así unha situación de desigualdade estrutural baseada na pertenza a determinado 'sexo biolóxico'

POLÍTICAS DE IGUALDADE. Marcos referenciais de actuación política que teñen en conta o principio de igualdade de trato, a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas como cidadás, e propoñen solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

QUEER. Persoa que non é heterosexual ou cisxénero. Rexeita ser clasificada polas súas prácticas sexuais ou o seu xénero para non limitar a súa experiencia como persoa.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA. Trato adverso ou efecto negativo que se produce contra unha persoa como consecuencia da presentación dunha queixa, comunicación, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinado a evitar, diminuír ou denunciar a discriminación ou o acoso ao que é sometida ou foi sometida.

ROL DE XÉNERO. Son as expectativas de comportamentos que han de desempeñar cada xénero na sociedade. Existe unha transmisión cultural da definición de comportamento, actuación social, formas de vestirse e/o de relacionarse socialmente en público. Define a pertenza de ser home ou muller ou xénero masculino ou feminino, sen dar espazo a outras visións máis amplas da persoa.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL. Concentración de mulleres e de homes en sectores e empregos específicos.

SEGREGACIÓN VERTICAL. Concentración de mulleres e de homes en graos e niveis específicos de postos ou responsabilidades.

SEROFOBIA. Discriminación baseada no medo irracional cara ás persoas que teñen VIH.

SEXISMO. Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación do colectivo feminino ao masculino.

SEXO - XÉNERO. O xénero representa as diferenzas sociais por oposición ás biolóxicas entre mulleres e homes (sexo). Estas diferenzas foron aprendidas, mudan co tempo e presentan grandes variacións tanto entre diversas culturas como dentro dunha mesma cultura.

SEXO DE ASIGNACIÓN. É o que se asigna ás persoas ao nacer pola simple observación dos seus xenitais e en virtude do cal se lle quere presupoñer unha identidade de xénero.

TEITO DE CRISTAL. Barreira invisible resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino, que impide ás mulleres accederen a postos destacados socialmente.

TRANS. Persoa cuxa identidade de xénero non coincide co sexo asignado ao nacer.

TRANSEXUAL: Persoa que se someteu a un tratamento hormonal ou a unha cirurxía de reasimilación de sexo para obter a aparencia física do sexo oposto.

TRANSFOBIA: Aversión ás realidades trans ou ás persoas trans (transexuais, transxéneros, travestis), a quen o parece ou as defende.

TRANSVERSALIDADE. Incorporación do principio de igualdade de oportunidades a todo tipo de proxectos públicos ou privados nos diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

TRANSXÉNERO. Persoa cuxo xénero non coincide co seu sexo biolóxico asignado ao nacer, con independencia de que se someta a algún tratamento.

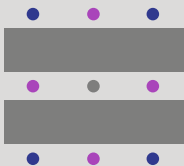
TRAVESTI. Persoa que adquire de forma eventual a aparencia física doutro xénero.

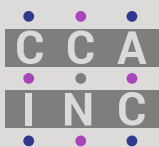
VITIMIZACIÓN SECUNDARIA. Malos tratos adicionais exercidos contra lesbianas, gais, bisexuais, transexuais ou intersexuais e máis que se atopan nalgún dos supostos de discriminación, acoso ou represalia como consecuencia directa ou indirecta da mala ou inadecuada atención por parte de axentes públicos.

XÉNERO. Conxunto de características de orixe cultural relativas a patróns de comportamento e de identidade sobre a base das cales se establecen socialmente a distinción entre homes e mulleres.

XÉNERO FLUÍDO. Persoa que non se identifica cunha única identidade de xénero, senón que vai fluíndo entre elas.

XÉNERO NON BINARIO. Termo que engloba todas aquelas identidades de xénero que van máis aló de home ou muller, tamén chamada cisnormatividade.





**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS



PROTOCOLO PARA LA PRO- TECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. ¿DÓNDE PUEDO ACUDIR?

SERVICIOS DE INFORMACIÓN TELEFÓNICA. SERVICIOS GRATUITOS DISPONIBLES LAS 24 HORAS



Servicio de información y de asesoramiento jurídico, telefónico y on line, a las mujeres víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.



Un equipo multidisciplinar proporciona información y asesoramiento (atención 24 horas) sobre cuestiones jurídicas, psicológicas, laborales, educativas, recursos y servicios para mujeres.

Cobertura en toda Galicia. Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia.

900 116 016

Servicio de información y de asesoramiento jurídico sobre violencia de género para personas con discapacidad auditiva y/o del habla. Acceso a través de: Teléfono de texto (DTS); Teléfono móvil (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE); PDA (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

900 191 010

Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

900 152 152

Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Especializado en la atención a mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla: A través del Móvil: es necesario que el teléfono desde el que se llama tenga dispositivo DTS. A través de Internet: conexión con la página web Telesor a través de ordenador o de móvil.

112

Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.

091

Policía Nacional.

062

Guardia Civil.

Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud

http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm

Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Apartado violencia de género). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>

Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (W.R.A.P.). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

A través de este enlace, se puede acceder directamente a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género con modalidad Google Maps, que agiliza la búsqueda de recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial.

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero

Secretaría Xeral de Igualdade (Xunta de Galicia)

<http://igualdade.xunta.gal/es/content/asesoramiento-juridico-line>

Servicio puesto en marcha para proporcionar, de manera gratuita, información y asesoramiento jurídico sobre diferentes cuestiones (violencia de género, agresiones y abusos sexuales, acoso sexual, discriminaciones por razón de sexo, etc.)

<http://igualdade.xunta.gal/es/recursos/centros-de-informacion-las-mujeres>

Mapa con información sobre los Centros de Información a Mujeres de Galicia (dirección, teléfono, fax e correo electrónico).

2. ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS LABORALES COMO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

DERECHO A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y A LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO

Artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores. -

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA, CON DERECHO DE RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

DERECHO A LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 48.6

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por un periodo no superior a 6 meses, prorrogable por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18, si la persona titular del Juzgado de Violencia así lo considera.

El periodo de suspensión se considera como de cotización efectiva a los reconocimientos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y

desempleo. A la trabajadora se le considera en situación asimilada al alta para acceder a las indicadas prestaciones.

(Artículo 124.5 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Adicional única del Real Decreto 1335/2005)

Se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación por desempleo que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral por decisión de la trabajadora víctima de la violencia de género.

DERECHO A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores

Cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, siendo considera en situación legal de desempleo.

DERECHO A CONSIDERAR COMO JUSTIFICADAS LAS FALTAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD MOTIVADAS POR LA SITUACIÓN FÍSICA O PSICOLÓGICA DERIVADA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores

A efectos de la extinción del trabajo por causas objetivas:

d) [...]

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Artículo 54 del Estatuto de los trabajadores

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Teniendo en cuenta ambos artículos, las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computarán a efectos de la extinción del contrato y se considerarán justificadas a los efectos del despido disciplinario. En ambos casos, deben acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de Salud.

DERECHO A LA DECLARACIÓN DE NULIDAD DE LA DECISIÓN EXTINTIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO O DEL DESPIDO

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

b) [...] el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

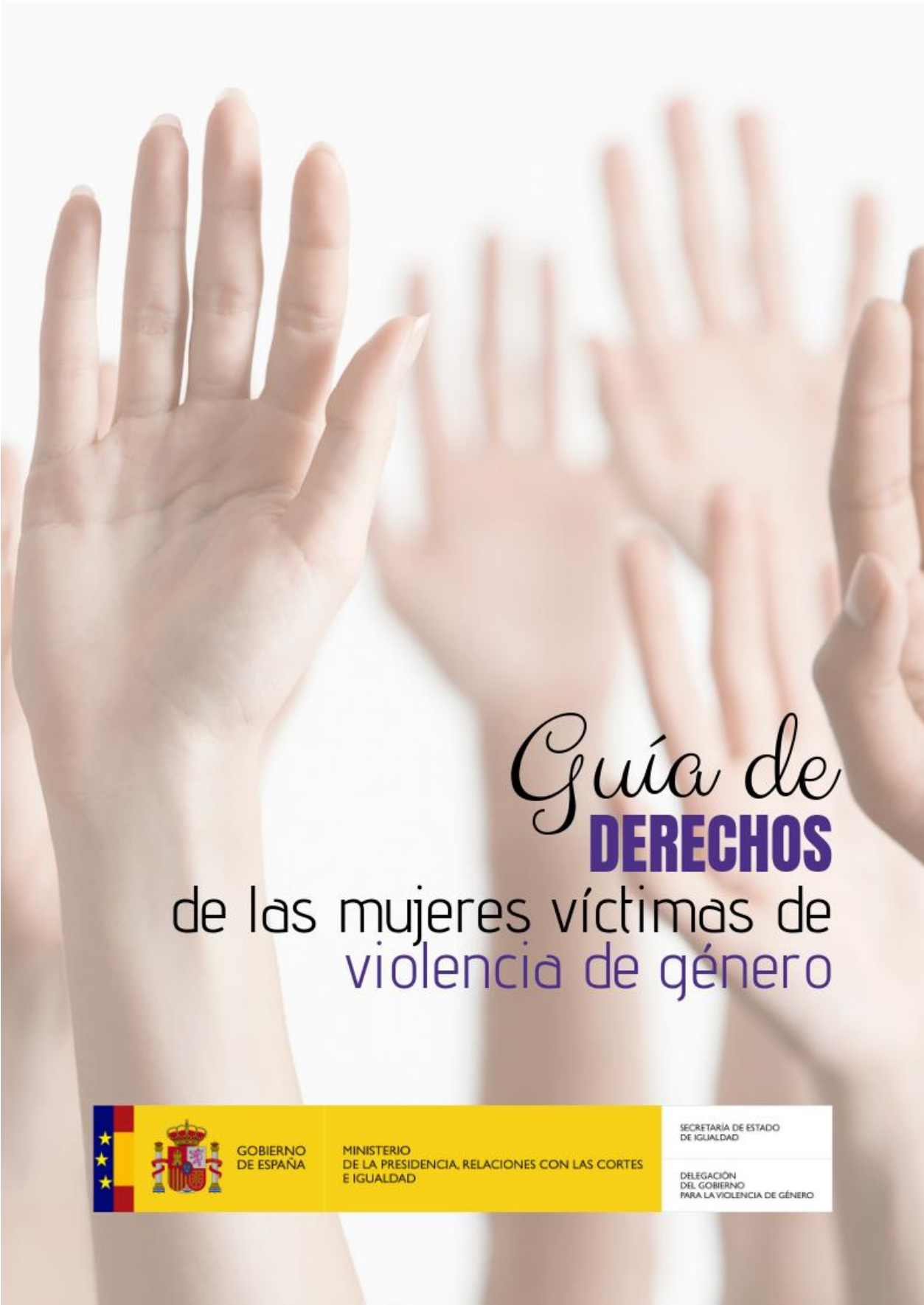
b) [...] el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En el supuesto que la trabajadora víctima de la violencia de género ejercite los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, se podrá declarar como nula la extinción del contrato de trabajo o el despido disciplinario.

DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO DERIVADA DE LA SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DECISIÓN DE LA TRABAJADORA

Artículos 124, 210 y 231 y Disposición Adicional 42 Ley General de la Seguridad Social

Las personas víctimas de violencia de género tienen derecho a la prestación de desempleo derivada de la suspensión o extinción de la relación laboral por decisión de la víctima. Se acreditará mediante comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicio sobre la condición de víctima de violencia de género.



Guía de **DERECHOS** de las mujeres víctimas de violencia de género



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

DELEGACIÓN
DEL GOBIERNO
PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



ELABORADA POR LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Actualizada a mayo de 2019

Nipo en línea: 042190354

1. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	5
1.1. ¿QUIÉN ES VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?	5
1.2. ¿CÓMO SE ACREDITA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO?	6
1.3. <i>Derecho a la información</i>	7
1.3.1. <i>Servicio 016 de información y de asesoramiento jurídico</i>	7
1.3.2. <i>Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género</i>	8
1.4. DERECHO A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL	8
1.5. DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, INMEDIATA Y ESPECIALIZADA	10
1.6. DERECHOS LABORALES	12
1.6.1. <i>Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena</i>	12
1.6.2. <i>Derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes</i>	14
1.7. DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	14
1.7.1. <i>Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social</i>	14
1.7.2. <i>Derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social</i>	15
1.8. DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL	19
1.8.1. <i>Programa específico de empleo</i>	19
1.8.2. <i>Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género</i>	20
1.8.3. <i>Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género</i>	20
1.9. DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS	20
1.10. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	22
1.11. DERECHOS ECONÓMICOS	23
1.11.1. <i>Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo</i>	23
1.11.2. <i>Renta activa de inserción</i>	24
1.11.3. <i>Anticipos por impago de pensiones alimenticias</i>	26
1.11.4. <i>Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores</i>	27
1.12. DERECHO A LA ESCOLARIZACIÓN INMEDIATA	28
1.13. BECAS Y AYUDAS AL ESTUDIO	28
2. DERECHOS DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	28
2.1. SITUACIÓN DE RESIDENCIA EN ESPAÑA DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	28
2.2. PROTECCIÓN DE LAS MUJERES EXTRANJERAS EN SITUACIÓN IRREGULAR VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	32
2.3. DERECHO A LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL	33
3. DERECHOS DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL	35
4. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	36
4.1. DERECHOS DEL ESTATUTO DE LA VÍCTIMA DEL DELITO	36
4.2. DERECHO A FORMULAR DENUNCIA	38
4.3. DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN	39
4.4. DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN EUROPEA DE PROTECCIÓN	41
4.5. DERECHO A SER PARTE EN EL PROCEDIMIENTO PENAL: EL OFRECIMIENTO DE ACCIONES	41

4.6. DERECHO A LA RESTITUCIÓN DE LA COSA, REPARACIÓN DEL DAÑO E INDEMNIZACIÓN DEL PERJUICIO CAUSADO	42
4.7. DERECHO A RECIBIR INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTUACIONES JUDICIALES	43
4.8. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA EN EL MARCO DE LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO	44
4.9. AYUDAS A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS CONSIDERADOS VIOLENCIA DE GÉNERO	46

1. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. núm. 313, de 29 de diciembre de 2004), consagra y garantiza a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género una serie de derechos, con la finalidad de que estas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida.

Estos derechos son universales, en el sentido de que todas las mujeres que sufran o hayan sufrido algún acto de violencia de género tienen garantizados los mismos, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

1.1. ¿Quién es víctima de violencia de género?

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

A los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, es víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Esta forma de violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y expresión de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Además, sus hijos e hijas menores de edad y los/as menores de edad sujetos a su tutela, o guarda y custodia son víctimas de esta violencia y la Ley Orgánica 1/2004 les reconoce toda una serie de derechos contemplados en los artículos 5, 7, 14, 19.5, 61.2, 63, 65, 66 y en la Disposición Adicional 17ª.

1.2. ¿Cómo se acredita la situación de violencia de género?

(Artículos 23, 26 y 27.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos correspondientes se acredita mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

La situación de violencia de género también podrá acreditarse mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Para la acreditación de la situación de violencia de género a los efectos del artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, en la Conferencia Sectorial de Igualdad, celebrada el 3 de abril de 2019, se aprobó un listado de servicios sociales, servicios especializados, o servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género que tienen capacidad de acreditar la condición de víctima de violencia de género a efectos administrativos y para las ayudas sociolaborales previstas en los artículos 21 y 22 de la Ley Orgánica 1/2004. Así como un modelo común de acreditación para que las distintas administraciones autonómicas procedan, de manera homogénea, a la acreditación administrativa de la condición de víctima de violencia de género.

1.3. Derecho a la información

(Artículo 18 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

El derecho a recibir información está garantizado a través de los siguientes medios:

1.3.1. Servicio 016 de información y de asesoramiento jurídico

- Servicio telefónico gratuito a través de un número corto de tres dígitos: 016.
- Además, las consultas se pueden dirigir por correo electrónico al servicio 016 online: 016-online@msssi.es.
- Disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.
- El horario para el asesoramiento jurídico es de 8 a 22 horas, de lunes a domingo.
- Confidencialidad de los datos de las personas usuarias.
- Accesible a las personas con discapacidad auditiva y/o del habla por varios medios: a través del número 900 116 016; Servicio Telesor a través de la propia página web de Telesor, en cuyo caso se precisa conexión a Internet. <https://www.telesor.es>; por medio de un teléfono móvil o una PDA con la instalación de una aplicación gratuita; Servicio de videointerpretación SVIsual a través de la página <http://www.svisual.org>.
- Universalidad: atención en 53 idiomas: en Castellano, Catalán, Euskera Gallego y Valenciano, además, en inglés, francés, alemán, portugués, chino mandarín, ruso, árabe, rumano, búlgaro, tamazight y otros 38 idiomas a través de un servicio de tele-traducción.
- Derivación de las llamadas en los siguientes supuestos:
 - Cuando se trate de llamadas referidas a situaciones de emergencia, se derivará al teléfono 112.

- Cuando se trate de llamadas de información general sobre cuestiones relativas a la igualdad de las mujeres, se derivará al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Cuando se trate de llamadas que requieran de información específica relacionada con una Comunidad Autónoma, se derivará al teléfono autonómico correspondiente.
- Las llamadas realizadas por personas menores de edad serán derivadas al Teléfono ANAR de Ayuda a Niños y Adolescentes.

1.3.2. Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género

Está disponible en la página Web del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, en el Área de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

<https://wrap.igualdad.mpr.gob.es/recursos-vdg/search/Search.action>.

Permite la localización sobre mapas activos de los distintos recursos (policiales, judiciales, información, atención, asesoramiento, etc.) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

1.4. 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)

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia social integral que incluye servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral, que han de responder a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de

prestaciones y multidisciplinariedad profesional. La finalidad de estos servicios es dar cobertura a las necesidades derivadas de la situación de violencia, restaurar la situación en que se encontraba la víctima antes de padecerla o, al menos, paliar sus efectos.

A través de los mismos se hace posible que las mujeres:

- Reciban asesoramiento sobre las actuaciones que pueden emprender y sus derechos.
- Conozcan los servicios a los que pueden dirigirse para recabar asistencia material, médica, psicológica y social.
- Accedan a los diferentes recursos de alojamiento (emergencia, acogida temporal, centros tutelados, etc.) en los que está garantizada su seguridad y cubiertas sus necesidades básicas.
- Recuperen su salud física y/o psicológica.
- Logren su formación, inserción o reinserción laboral, y reciban apoyo psico-social a lo largo de todo el itinerario de recuperación integral con la finalidad de evitar la doble victimización.

El derecho a la asistencia social integral se reconoce también a los/as menores de edad que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. Los servicios sociales deben contar con un número suficiente de plazas previstas para los/as menores de edad y con personal con formación específica en su atención a fin de prevenir y evitar eficazmente las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los mismos.

Para la atención y asistencia psicológica de los hijos e hijas menores de edad, cuando se haya dictado una sentencia condenatoria y mientras no se extinga la responsabilidad penal o cuando se haya iniciado un procedimiento penal contra uno de los progenitores por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual de los hijos o hijas comunes menores de edad, o por atentar contra el otro progenitor, bastará el consentimiento de éste, debiendo el primero ser informado previamente. Si la asistencia hubiera de

prestarse a los hijos e hijas mayores de dieciséis años se precisará en todo caso el consentimiento expreso de éstos.

La organización de los servicios para hacer efectivo este derecho corresponde a las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, y a las Corporaciones Locales.

A estos efectos, el Protocolo de derivación entre las Comunidades Autónomas para la coordinación de sus redes de centros de acogida para las mujeres víctimas de la violencia de género y de sus hijos e hijas (2014), facilita la movilidad de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas, entre centros de acogida de distintas Comunidades Autónomas, bien por razones de seguridad de la mujer o los menores a su cargo, o para favorecer su recuperación social.

1.5. 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 996/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita)

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita, con independencia de la existencia de recursos para litigar, que se les prestará de inmediato, en aquellos procesos y procedimientos administrativos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas.

Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos.

A los efectos de la concesión del beneficio de justicia gratuita, la condición de víctima se adquirirá cuando se formule denuncia o querrela, o se inicie el procedimiento penal, y se mantendrá mientras permanezca en vigor el procedimiento penal o cuando, tras su finalización, se hubiere dictado sentencia condenatoria. El beneficio de justicia gratuita se perderá en caso

de sentencia absolutoria firme o archivo firme del procedimiento penal, sin la obligación de abonar el coste de las prestaciones disfrutadas gratuitamente hasta ese momento.

En los distintos procesos que puedan iniciarse como consecuencia de la condición de víctima de género, deberá ser el mismo abogado o la misma abogada los/as que asistan a esta, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa.

El abogado o la abogada designado/a para la víctima tendrá también habilitación legal para la representación procesal de aquella hasta la designación del procurador o procuradora, en tanto la víctima no se haya personado como acusación. Hasta entonces cumplirá el abogado o abogada el deber de señalamiento de domicilio a efectos de notificaciones y traslados de documentos.

Las víctimas de violencia de género podrán personarse como acusación particular en cualquier momento del procedimiento si bien ello no permitirá retrotraer ni reiterar las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado.

Los respectivos Colegios de Abogados contarán con un turno de guardia permanente especializado para la prestación de los servicios de asesoramiento previo y de asistencia letrada para las víctimas de violencia de género.

El derecho a la asistencia jurídica gratuita comprende, entre otras, las siguientes prestaciones:

- Asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso y, en particular, en el momento inmediatamente previo a la interposición de denuncia.
- Defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos.
- Inserción gratuita de anuncios o edictos, en el curso del proceso, en periódicos oficiales.

- Exención del pago de tasas judiciales, así como del pago de depósitos necesarios para la interposición de recursos.
- Asistencia pericial gratuita en el proceso a cargo del personal técnico adscrito a los órganos jurisdiccionales, o, en su defecto, a cargo de funcionarios, organismos o servicios técnicos dependientes de las Administraciones públicas.
- Obtención gratuita o reducción del 80% de los derechos arancelarios de los documentos notariales.

1.6. Derechos laborales

(Artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género tiene como finalidad evitar que, a causa de la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral. Para ello, se les reconocen derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género, se garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, bien con carácter temporal, bien con carácter definitivo, y se procura su inserción laboral en caso de que no estuviesen empleadas.

1.6.1. Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena¹

(Artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4, 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se

¹ Los Convenios Colectivos y los Acuerdos de empresa pueden contemplar mejoras de estos derechos.

utilicen en la empresa, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- Derecho a la movilidad geográfica: las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
- Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas.
- Nulidad de la decisión extintiva del contrato en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Nulidad del despido disciplinario en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de

reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

1.6.2. Derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes

(Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo)

- Derecho a la adaptación del horario de la actividad.
- Derecho a la extinción de la relación contractual.
- Se considerará causa justificada de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora la situación de violencia de género.
- Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para víctimas de violencia de género que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; y para víctimas de violencia de género que se establezcan como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

1.7. Derechos en materia de Seguridad Social

1.7.1. Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social

- 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.

(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)

- 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.

(Artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; art. 329 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- 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.

(Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social)

1.7.2. Derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social

- 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.

(Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por

maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural)

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

(Artículo 207 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- 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 220 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad a quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la víctima fuera su cónyuge o ex cónyuge, o pareja o ex pareja de hecho.

(Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Derechos en materia de orfandad:
 - Pensión de orfandad: tienen derecho a ella los hijos e hijas de la mujer muerta, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de

veintiún años o estén incapacitados para el trabajo, o sean menores de veinticinco años y no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, y que la mujer se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera.

Las hijas e hijos tendrán derecho al incremento previsto para los casos de orfandad absoluta, que alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora cuando los rendimientos de la unidad familiar no superen el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

- Prestación de orfandad: tienen derecho a ella las hijas e hijos de la mujer muerta como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. Podrá ser beneficiario de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha de la muerte fuera menor de veinticinco años, no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

La cuantía de la prestación de orfandad será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

(Artículo 233 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer)

- Para tener derecho a la prestación por desempleo, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora por cuenta ajena se encuentra en situación legal de desempleo cuando extinga o suspenda su contrato de trabajo de manera voluntaria como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Artículo 21.2 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 267 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Para tener derecho a la protección por cese de actividad, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora autónoma se encuentra en situación legal de cese de actividad, cuando cese en el ejercicio de su actividad, de manera temporal o definitiva, por causa de la violencia de género.

(Artículo 331 y 332 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Para tener derecho a la protección por cese de actividad, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado se encuentran en situación legal de cese de actividad, cuando cesen, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo, por causa de la violencia de género.

(Artículo 334 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

1.8. Derechos en materia de empleo y para la inserción laboral

1.8.1. Programa específico de empleo

(Artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género)

El programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, incluye las siguientes medidas:

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

1.8.2. Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género

(Artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género, que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tienen derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

1.8.3. Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género

(Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre)

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, diferentes en función del carácter indefinido o temporal del contrato celebrado.

1.9. Derechos de las funcionarias públicas

(Artículos 24 a 26 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)

Las funcionarias al servicio de las siguientes Administraciones Públicas: Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, Administraciones de las Entidades locales, organismos públicos, agencias y demás entidades de

derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas, y Universidades Públicas, tienen los siguientes derechos:

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- Las funcionarias víctimas de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.
- Movilidad por razón de violencia de género: las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

El procedimiento de movilidad está regulado en la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado así como de los Organismos, Agencias y otras Entidades Públicas adscritas o dependientes de la misma.

Mediante la Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

- Excedencia por razón de violencia de género: las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Los derechos de otros tipos de personal están establecidos en su legislación específica propia, como es el caso, entre otros, del personal docente, del personal estatutario de los Servicios de Salud o del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

1.10. Derechos de las trabajadoras de la Administración General del Estado

(Artículos 40.1, 44, 69, 95.5, 115 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo)

- Derecho a la movilidad: la contratada laboral víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrá el derecho al traslado a un puesto de trabajo propio de su grupo, familia profesional y/o especialidad, ya sea en la misma o en distinta localidad, sin necesidad de que se trate de una vacante de necesaria cobertura. La Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada solicite. La Administración deberá reservar durante los primeros 6 meses el puesto de trabajo que viniera desempeñando.

- Derecho a la movilidad excepcional por cambio de adscripción de puesto de trabajo: en el caso de que no exista un puesto de trabajo vacante adecuado y dotado presupuestariamente, se promoverá la movilidad de la mujer víctima y del puesto de trabajo del que es titular a otra unidad del mismo Departamento Ministerial u organismo público y, en su caso, en distinta localidad, que solo podrá llevarse a cabo con la conformidad previa de la mujer.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención primaria, servicios de salud o de atención en materia de violencia de género, según proceda, se considerarán justificadas, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique a la mayor brevedad posible.
- Derecho a la excedencia; las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia. Durante los dos primeros meses de duración de esta excedencia, la trabajadora percibirá las retribuciones íntegras. La Administración deberá reservar durante los primeros 6 meses el puesto de trabajo que desempeñara.

1.11. Derechos económicos

1.11.1. Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo

(Artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre. La normativa relativa al procedimiento de tramitación es la que al respecto haya aprobado la Comunidad o Ciudad Autónoma en la que se solicite la ayuda)

Es una ayuda económica dirigida a las mujeres víctimas de violencia de género que reúnan los siguientes requisitos:

- Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Tener especiales dificultades para obtener un empleo, dada su edad, falta de preparación general o especializada o sus circunstancias sociales, lo que se acredita mediante el informe emitido por el Servicio Público de Empleo correspondiente.

Esta ayuda económica se abona en un único pago, y su importe, calculado en función de un número de mensualidades del subsidio por desempleo correspondiente, depende de si la mujer tiene o no familiares a su cargo, y de si la propia mujer y/o los familiares a su cargo tienen reconocido un grado de discapacidad.

Esta ayuda es compatible con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

En cambio, es incompatible con otras ayudas que cumplan la misma finalidad, así como con la participación en el programa de Renta Activa de Inserción.

Esta no tiene en ningún caso la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de las pensiones no contributivas.

1.11.2. Renta activa de inserción

(Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo)

Es una ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el llamado “programa de renta activa de inserción”, a través del cual se llevan a cabo actuaciones encaminadas a incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo.

Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción y ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo.
- No convivir con su agresor.
- Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 ó más años de edad.
- Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Puede ser beneficiaria de un nuevo programa de renta activa de inserción aunque hubiera sido beneficiaria de otro programa dentro de los 365 días anteriores a la fecha de la solicitud.

La cuantía de la renta activa de inserción es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Además, incluye una ayuda suplementaria de pago único si la mujer se ha visto obligada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en éste, de cuantía equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.

1.11.3. Anticipos por impago de pensiones alimenticias

(Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos)

A través del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos se garantiza el pago de alimentos reconocidos e impagados establecidos en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, filiación o alimentos, mediante el abono de una cantidad que tendrá la condición de anticipo.

Las personas beneficiarias de los anticipos son, con carácter general, los hijos titulares de un derecho de alimentos judicialmente reconocido e impagado, que formen parte de una unidad familiar cuyos recursos e ingresos económicos, computados anualmente y por todos sus conceptos, no superen la cantidad resultante de multiplicar la cuantía anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), vigente en el momento de la solicitud del anticipo, por el coeficiente que corresponda en función del número de hijos menores que integren la unidad familiar.

Las personas beneficiarias tienen derecho al anticipo de la cantidad mensual determinada judicialmente en concepto de pago de alimentos, con el límite de 100 euros mensuales, que se podrá percibir durante un plazo máximo de dieciocho meses.

En el supuesto en que la persona que ostente la guarda y custodia de los menores (que es quien solicita y percibe el anticipo) sea víctima violencia de género, se entiende que existe una situación de urgente necesidad para reconocer los anticipos del Fondo, por lo que se tramitará el procedimiento de urgencia, que implica que el plazo para resolver y notificar la solicitud será de dos meses.

1.11.4. Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores

(Artículo 28 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social; Real Decreto 106/2018, de 9 de marzo, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021)

Las mujeres víctimas de violencia de género constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en el acceso a la vivienda:

- Posibilidad de acogerse a la suspensión de los lanzamientos sobre viviendas habituales, acordados en un proceso judicial o extrajudicial de ejecución hipotecaria.
- Posibilidad de acceder al Fondo Social de Viviendas en Alquiler del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
http://www.imserso.es/imserso_01/fsva/index.htm
- Tienen la consideración de “sector preferente” a los efectos de las ayudas previstas en el Plan Estatal de Vivienda (entre otras, Programa de subsidiación de préstamos convenidos, Programa de ayuda al alquiler de vivienda, Programa de ayuda a las personas en situación de desahucio o lanzamiento de su vivienda habitual) los siguientes:
 - Unidades de convivencia en las que exista alguna víctima acreditada de violencia de género;
 - Unidades de convivencia en las que alguna persona asume la patria potestad, tutela o acogimiento familiar permanente del menor huérfano por violencia de género.

1.12. Derecho a la escolarización inmediata

(Artículo 5 y disposición adicional decimoséptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Los hijos y las hijas de las víctimas de violencia de género que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de los actos de violencia de género, tienen derecho a su escolarización inmediata en su nuevo lugar de residencia.

1.13. Becas y ayudas al estudio

(Real Decreto 951/2018, de 27 de julio, por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2018-2019, y se modifica el Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas)

Se ofrece un tratamiento específico para las solicitantes de beca que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género, y para sus hijos e hijas menores de edad solicitantes de beca que hayan sido expuestos a dicha violencia de género, exonerándoles del cumplimiento de ciertos requisitos académicos exigidos con carácter general para la obtención de beca.

2. DERECHOS DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. Situación de residencia en España de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género

(Artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su

integración social; Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril; Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo)

La situación de residencia en España de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género incluye las siguientes posibilidades:

2.1.1. Mujeres extranjeras que tengan la condición de familiares de ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

(Artículo 9.4 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo)

Para conservar el derecho de residencia en el caso de nulidad matrimonial, divorcio o cancelación de la inscripción como pareja registrada, la mujer que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberá acreditar que ha sido víctima de violencia de género durante el matrimonio o situación de pareja registrada, circunstancia que se considerará acreditada de manera provisional cuando exista una orden de protección a su favor o informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de violencia de género, y con carácter definitivo cuando haya recaído resolución judicial de la que se deduzca que se han producido las circunstancias alegadas.

2.1.2. Mujeres extranjeras no comunitarias: pueden ser titulares de alguno de los dos tipos de autorizaciones de residencia y trabajo específicas por razón de violencia de género siguientes:

- Autorización de residencia y trabajo independiente de las mujeres extranjeras reagrupadas con su cónyuge o pareja:

(Artículo 19.2 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Artículo 59.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril)

- Obtención de la autorización una vez dictada a favor de la mujer una orden de protección o, en su defecto, cuando exista un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
- Duración de la autorización: 5 años.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de las mujeres extranjeras en situación irregular:

(Artículo 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Artículos 131 a 134 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril)

- Solicitud de la autorización desde el momento en que se haya dictado a favor de la mujer una orden de protección o emitido informe del Ministerio Fiscal en el que se aprecie la existencia de indicios de violencia de género.
- Concesión de la autorización cuando el procedimiento penal concluya con una sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado.
- Duración de la autorización: 5 años. No obstante, en el curso de estos 5 años la mujer puede acceder a la situación de residencia de larga duración, previa solicitud, a cuyo efecto se computará el tiempo durante el que hubiera sido titular de una autorización provisional de residencia temporal y trabajo.

- Autorización de residencia por circunstancias excepcionales a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, o autorización de residencia y trabajo en caso de que fueran mayores de 16 años y se encuentren en España en el momento de la denuncia: solicitud por parte de la mujer extranjera en el momento en que ella solicite a su favor la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales, o en cualquier otro posterior a lo largo del proceso penal. Su concesión y su duración se producen en los mismos términos que la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de las mujeres extranjeras en situación irregular.
- La autoridad administrativa competente para otorgar esta autorización por circunstancias excepcionales, concederá una autorización provisional de residencia y trabajo a favor de la mujer extranjera y, en su caso, autorizaciones de residencia o de residencia y trabajo provisionales a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer sus necesidades, que se encuentren en España en el momento de la denuncia. Estas autorizaciones provisionales concluirán en el momento en que se conceda o deniegue definitivamente la autorización por circunstancias excepcionales.
- Concedida la autorización provisional de residencia y trabajo, la mujer extranjera puede acceder a derechos como los siguientes:
 - La renta activa de inserción, a la que tienen derecho las mujeres extranjeras que residan legalmente en España y reúnan el resto de requisitos exigidos.

- La ayuda económica del artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, a la que tienen derecho las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género titulares de una autorización de residencia y trabajo en España que reúnan el resto de requisitos exigidos.

2.1.3. La autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de la que sea titular una mujer extranjera, se renovará a su expiración en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Artículo 38.6 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social)

2.2. Protección de las mujeres extranjeras en situación irregular víctimas de violencia de género

(Artículo 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Artículos 131 a 134 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril)

- Si al denunciarse una situación de violencia de género, se pusiera de manifiesto la situación irregular de la mujer extranjera:
 - No se incoará el procedimiento administrativo sancionador por encontrarse irregularmente en territorio español (infracción grave).
 - Se suspenderá el procedimiento administrativo sancionador que se hubiera incoado por la comisión de dicha infracción con anterioridad a la denuncia o, en su caso, la ejecución de las órdenes de expulsión o de devolución eventualmente acordadas.
- Concluido el procedimiento penal:

- Con una sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado, se concederá a la mujer extranjera la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales y, en su caso, las autorizaciones solicitadas a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades.
- Con una sentencia no condenatoria o con una resolución de la que no pueda deducirse la situación de violencia de género, se denegará a la mujer extranjera la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales y, en su caso, las autorizaciones solicitadas a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades. Además, perderá eficacia la autorización provisional de residencia y trabajo concedida a la mujer extranjera y, en su caso, las autorizaciones provisionales concedidas a sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades. Y se incoará o continuará el procedimiento administrativo sancionador por estancia irregular en territorio español.

2.3. Derecho a la protección internacional

(Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria)

- El derecho de asilo

Se reconocerá el estatuto de refugiada a la mujer que, debido a un fundado temor de ser perseguida por motivos de género, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, así como a la mujer apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él.

En este sentido, pueden ser motivos de persecución basados en el género la violencia ejercida por la pareja o expareja y otras formas de violencia sobre la mujer, tales como la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, la violencia sexual o la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, siempre que, en cualquier caso, concurren los demás requisitos exigidos para el reconocimiento del derecho de asilo.

- Para que se reconozca el derecho de asilo es preciso que el fundado temor de las mujeres a ser objeto de persecución se base en actos de persecución que sean graves y revistan la forma de actos de violencia física o psíquica, incluidos los actos de violencia sexual.
- Para valorar los motivos de persecución se deberán valorar las circunstancias imperantes en el país de origen en relación con la situación del grupo social determinado, en este caso, las mujeres.

- La protección subsidiaria

Se otorgará protección subsidiaria a las mujeres extranjeras o apátridas que, sin reunir los requisitos exigidos para obtener asilo, padezcan un riesgo real de sufrir un daño grave en caso de retornar a su país de origen, o al de su anterior residencia en el caso de las apátridas. El daño grave que da lugar a protección subsidiaria consiste en alguno de los siguientes:

- Pena de muerte
- Tortura o tratos inhumanos o degradantes

- Amenazas graves contra la vida o la integridad de los civiles en situaciones de conflicto.

3. DERECHOS DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL

Las mujeres españolas que residen en el extranjero, cuando sufren violencia de género, pueden encontrarse en una situación de especial vulnerabilidad debido a las barreras lingüísticas y culturales, la falta de redes sociales o al desconocimiento de los recursos existentes en el país. Así, a la obligación de los poderes públicos en materia de información, asistencia y protección a las mujeres víctimas de violencia de género, se suma la obligación general de proteger a los ciudadanos y ciudadanas españoles en el exterior.

El Protocolo firmado el 8 de octubre de 2015 por los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, persigue el establecimiento de un marco común de colaboración para articular la realización de funciones en materia de violencia de género, previniendo y abordando las situaciones de violencia de género mediante la información sobre recursos disponibles en el país de residencia, y facilitando la protección y el retorno de las mujeres víctimas de violencia de género y, en su caso, de sus hijos e hijas cuando la situación lo requiera, dentro del marco normativo vigente.

Las Embajadas y Consulados de España y las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social facilitarán a las mujeres españolas información para contactar con los recursos especializados para víctimas de violencia de género disponibles en el país en que residan, así como orientación sobre los recursos médicos, educativos y legales que las autoridades locales ponen a su alcance ante situaciones de violencia de género.

Por su parte, la Delegación del Gobierno para Violencia de Género, en caso de retorno de la mujer, llevará a cabo labores de coordinación con las Comunidades Autónomas a fin de garantizar a las mujeres los derechos que les reconoce la normativa española y de facilitar su integración social.

4. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de los derechos específicos que la Ley Orgánica 1/2004 reconoce a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, las mismas tienen los derechos que las leyes reconocen a las víctimas del delito, entre los que cabe destacar los siguientes:

4.1. Derechos del Estatuto de la víctima del delito

(Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito)

Las víctimas de violencia de género pueden acceder al catálogo general de derechos, procesales y extraprocesales, recogidos en el Estatuto de la víctima del delito. El cónyuge de la víctima directa del delito o la persona que hubiera estado unida a ella por una relación análoga de afectividad, no tendrá la consideración de víctima indirecta del delito cuando se trate del responsable de los hechos.

Algunos de estos derechos son:

- Derecho a la información desde el primer contacto con las autoridades competentes, incluyendo el momento previo a la presentación de la denuncia.
- Derecho, en el momento de presentar la denuncia, a obtener una copia de la denuncia, debidamente certificada y, en su caso, a la traducción escrita de la copia de ésta.
- La notificación de determinadas resoluciones sin necesidad de que lo soliciten, de manera que estén informadas de la situación penitenciaria del investigado, encausado o condenado: las

resoluciones que acuerden la prisión o la posterior puesta en libertad del infractor, así como la posible fuga del mismo; las resoluciones que acuerden la adopción de medidas cautelares personales o que modifiquen las ya acordadas, cuando hubieran tenido por objeto garantizar la seguridad de la víctima.

- Derecho a acceder, de forma gratuita y confidencial, a los servicios de asistencia y apoyo facilitados por las Administraciones públicas, así como a los que presten las Oficinas de Asistencia a las Víctimas. Estas Oficinas realizarán las siguientes funciones, entre otras:
 - El apoyo emocional a las víctimas y la asistencia terapéutica de las víctimas que lo precisen, garantizando la asistencia psicológica adecuada para la superación de las consecuencias traumáticas del delito.
 - Evaluación y asesoramiento sobre las necesidades de la víctima y la forma de prevenir y evitar las consecuencias de la victimización primaria, reiterada y secundaria, la intimidación y las represalias.
 - La elaboración de un plan de apoyo psicológico para las víctimas vulnerables y en los casos en que se aplica la orden de protección.
 - La información sobre los servicios especializados disponibles que puedan prestar asistencia a la víctima, a la vista de sus circunstancias personales y la naturaleza del delito de que pueda haber sido objeto.
 - El acompañamiento de la víctima a lo largo del proceso.
 - Recibir la comunicación de las resoluciones a las que se refiere el artículo 7.1 del Estatuto de la víctima del delito (la sentencia, las resoluciones que adopten medidas cautelares, etc.), y realizar las actuaciones de información y asistencia que en su caso resulten precisas.

- Derecho a ejercer la acción penal y la acción civil conforme a lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- Pueden participar en la ejecución, a través de la interposición de recurso contra determinadas resoluciones judiciales, aunque no hayan sido parte en la causa:
 - El auto por el que el Juez de Vigilancia Penitenciaria autoriza la posible clasificación del penado en tercer grado antes de que se extinga la mitad de la condena.
 - El auto por el que el Juez de Vigilancia Penitenciaria acuerde que los beneficios penitenciarios, los permisos de salida, la clasificación en tercer grado y el cómputo de tiempo para la libertad condicional se refieran al límite de cumplimiento de condena, y no a la suma de las penas impuestas.
 - El auto por el que se conceda al penado la libertad condicional.

4.2. Derecho a formular denuncia

(Artículos 259 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

Las mujeres tienen derecho a denunciar las situaciones de violencia de género sufridas.

A través de la denuncia se pone en conocimiento de las autoridades correspondientes la comisión de un hecho que puede ser constitutivo de un delito.

Tras la presentación de la denuncia y su remisión a la autoridad judicial, si ésta entiende que existen indicios de haberse cometido un hecho delictivo, iniciará las correspondientes actuaciones penales.

4.3. Derecho a solicitar una orden de protección

(Artículo 62 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

La orden de protección es una resolución judicial que dicta el órgano judicial competente en los casos en que, existiendo indicios fundados de la comisión de un delito, aprecia la existencia de una situación objetiva de riesgo para la víctima que requiere la adopción de medidas de protección durante la tramitación del proceso penal.

La orden de protección contempla en una única resolución medidas cautelares de naturaleza penal y civil a favor de la mujer víctima de violencia de género y, en su caso, de sus hijos e hijas; y activa al mismo tiempo los mecanismos de protección social establecidos a favor de la víctima por las distintas Administraciones Públicas. Con la orden de protección se acredita la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos que establece la Ley Orgánica 1/2004.

Las medidas cautelares de naturaleza penal pueden ser una o algunas de las siguientes:

1. Desalojo del agresor del domicilio familiar.
2. Prohibición de residir en determinada población.
3. Prohibición de que el agresor se aproxime a la víctima y/o a sus familiares u otras personas a la distancia que se determine.
4. Prohibición de que el agresor se comuniquen con la víctima y/o con sus familiares u otras personas por cualquier medio: carta, teléfono, etc.
5. Prohibición al agresor de acercarse a determinados lugares: centro de trabajo de la víctima, centros escolares de los hijos, etc.
6. Omisión de datos relativos al domicilio de la víctima.

7. Protección judicial de la víctima en las oficinas judiciales.
8. Incautación de armas y prohibición de tenencia.

Las medidas de naturaleza civil pueden ser las siguientes:

1. Atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar.
2. Determinación del régimen de guarda y custodia de los hijos menores.
3. Determinación del régimen de visitas, comunicación y estancia con los menores.
4. Fijación de una prestación de alimentos.
5. Cualquier otra medida que sea necesaria para apartar a los menores de un peligro o evitarles perjuicios.

La solicitud puede efectuarla la propia víctima, sus familiares más cercanos, su abogado/a, o el Ministerio Fiscal. Sin perjuicio del deber de denuncia, los servicios sociales que conozcan su situación, deberán ponerlos en conocimiento del órgano judicial o del Ministerio Fiscal para que se pueda incoar o instar el procedimiento para la adopción de la orden de protección. Cuando existan menores, el Juez deberá pronunciarse en todo caso, incluso de oficio, sobre la pertinencia de la adopción de las medidas civiles.

Es aconsejable solicitar la orden de protección en el mismo momento en el que se presenta la denuncia, aunque también puede solicitarse con posterioridad.

Cuando no se presenta denuncia, la propia solicitud de la orden de protección tiene esta consideración, en cuanto a los hechos y situaciones de violencia relatados en la misma.

El Juzgado debe dictar la orden de protección en el plazo máximo de 72 horas desde su presentación, tras una comparecencia de la víctima y el agresor. La Ley establece que esta comparecencia deberá realizarse por separado, evitando así la confrontación entre ambos.

4.4. Derecho a solicitar una orden europea de protección

(Ley 23/2014, de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea)

La víctima de violencia de género que vaya a trasladarse a otro Estado miembro de la Unión Europea para residir o permanecer en él, y sea beneficiaria de una medida de protección adoptada, como medida cautelar o como pena privativa de derechos, en una orden de protección, auto de medidas cautelares o sentencia, puede solicitar la adopción de la orden europea de protección ante el órgano judicial competente.

La orden europea de protección emitida por el órgano judicial se documentará en un certificado, que se transmitirá a la autoridad competente del otro Estado miembro para que proceda a su ejecución.

4.5. Derecho a ser parte en el procedimiento penal: el ofrecimiento de acciones

(Artículos 109 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

En el acto de recibirse declaración por el Juez a la víctima, el Secretario judicial le instruirá del derecho que le asiste para mostrarse parte en el proceso y renunciar o no a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado por el hecho punible.

El ejercicio de este derecho, que supone la intervención activa de la mujer víctima de violencia de género en el proceso judicial que se tramita tras su denuncia y el ejercicio de la acción penal y, en su caso, de la acción civil, se realiza a través de su personación en las actuaciones penales como acusación particular; para ello debe nombrar un/a abogado/a en defensa de sus intereses y un procurador para su representación.

Además, las víctimas que no hubieran renunciado a su derecho podrán ejercer la acción penal en cualquier momento antes del trámite de calificación del delito.

La designación de estos profesionales puede realizarse por libre elección de la víctima o a través del Turno de Oficio Especializado de Violencia de Género (beneficio de justicia gratuita).

La personación y consiguiente condición de "parte" en el proceso penal conlleva que la víctima, a través de su abogado, puede proponer diligencias de prueba, intervenir en la práctica de las mismas, y conocer todas las resoluciones que se dicten durante la tramitación del proceso, pudiendo, si no está de acuerdo, presentar los recursos que procedan.

Asimismo, como acusación particular, la víctima podrá solicitar la condena del agresor y una indemnización por las lesiones, daños y perjuicios sufridos.

El Ministerio Fiscal tiene encomendada la defensa de los intereses de las víctimas y perjudicados en los procesos penales. Si llega a la convicción de que se ha cometido un delito, dirigirá la acusación contra quien considere responsable, independientemente de que la víctima se haya personado o no en el proceso penal. Si no llega a dicha convicción, no formulará la acusación o podrá solicitar el archivo del procedimiento, por ejemplo, si considera que no existen suficientes pruebas de los hechos.

4.6. Derecho a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado

(Artículos 100 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

La comisión de un delito obliga a reparar los daños y perjuicios causados. Esta responsabilidad civil comprende la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales.

En caso de que la víctima haya ejercido la acción civil (para exigir esta responsabilidad civil) en el proceso penal, en la sentencia que se dicte, y

siempre que la misma sea condenatoria, además de la pena que en su caso se imponga al culpable, se fijará cuál es la responsabilidad civil por los daños físicos, psicológicos o morales causados a la víctima por el delito.

No obstante, la víctima puede reservarse su derecho a ejercer la acción civil en un proceso distinto ante los Juzgados del Orden Civil, de forma que en el proceso penal no se ejercitará la acción civil. También puede renunciar a cualquier reclamación que, en este sentido, le pudiera corresponder.

4.7. Derecho a recibir información sobre las actuaciones judiciales

La víctima, aunque no ejerza su derecho a intervenir en el proceso penal, debe ser informada de su papel en el mismo y del alcance, desarrollo y la marcha del proceso.

La información a la víctima de sus derechos corresponde tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, al Juzgado y a las Oficinas de Asistencia a la Víctima.

El contenido de dicha información comprenderá:

- Su derecho a mostrarse parte en el proceso penal y renunciar o no a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado por el hecho delictivo.
- La posibilidad y procedimiento para solicitar las ayudas que conforme a la legislación vigente pueden corresponderle.
- Información sobre el estado de las actuaciones judiciales, a examinar las mismas, así como a que se le expidan copias y testimonios (Artículo 234 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).
- Debe serle comunicada cualquier resolución que pueda afectar a su seguridad, así la orden de protección, la adopción o modificación de otras medidas cautelares, los autos que acuerdan la prisión o libertad provisional del imputado y la situación penitenciaria del agresor (Artículos 109, 506.3, 544 bis y ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).

- Tiene que ser informada del lugar y fecha de celebración del juicio oral (Artículos 785.3, 962 y 966 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- Debe notificársele la sentencia, tanto de instancia como, en su caso, la que resuelva el recurso de apelación. (Artículos 270 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; artículos 789.4, 792.2, 973.2 y 976.3 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- Debe notificársele el sobreseimiento del proceso.

4.8. Derecho a la protección de la dignidad e intimidad de la víctima en el marco de los procesos relacionados con la violencia de género

(Artículo 63 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 232.2 de la Ley Orgánica Poder Judicial; artículos 19 y siguientes de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito; artículo 15.5 de la Ley 35/1995, de Ayudas y Asistencia a Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual; arts. 2.a) y 3.1 de la Ley Orgánica 19/1994, de Protección de Testigos y Peritos en Causas Criminales)

La Ley Orgánica 1/2004 prevé medidas específicas de protección de la dignidad e intimidad de la víctima.

Por un lado, se establece que los datos personales de la misma, de sus descendientes y las personas que estén bajo su guarda o custodia, tengan carácter reservado.

La reserva del nuevo domicilio, centro de trabajo o colegios de los hijos no sólo preservan la intimidad de la víctima sino que, además, es un instrumento importante para su seguridad, al evitar que estos datos puedan llegar a conocimiento del imputado.

Con esta misma finalidad, el modelo de solicitud de la orden de protección dispone que la víctima puede indicar un domicilio o teléfono de una tercera

persona a la que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o los órganos judiciales podrán hacer llegar las comunicaciones o notificaciones.

Por otra parte, la Ley del Estatuto de la víctima del delito reconoce el derecho de las víctimas a la protección de su intimidad en el marco del proceso penal, y en este sentido, obliga a jueces, fiscales, funcionarios encargados de la investigación y cualquier persona que de cualquier modo intervenga o participe en el proceso, a adoptar las medidas necesarias para proteger la intimidad de las víctimas y de sus familiares, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley. En particular, respecto de las víctimas menores de edad o de víctimas con discapacidad necesitadas de especial protección, deberán adoptar las medidas para impedir la difusión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

A este respecto, según la Ley de Enjuiciamiento Criminal, el Juez podrá acordar, de oficio o a instancia del Ministerio Fiscal o de la víctima, la adopción de cualquiera de las medidas siguientes cuando resulte necesario para proteger la intimidad de la víctima o el respeto debido a la misma o a su familia:

- Prohibir la divulgación o publicación de información relativa a la identidad de la víctima, de datos que puedan facilitar su identificación de forma directa o indirecta, o de aquellas circunstancias personales que hubieran sido valoradas para resolver sobre sus necesidades de protección.
- Prohibir la obtención, divulgación o publicación de imágenes de la víctima o de sus familiares.

Asimismo, el Juzgado puede acordar, de oficio o a instancia de la propia víctima o del Ministerio Fiscal, que las actuaciones judiciales no sean públicas y que las vistas se celebren a puerta cerrada.

4.9. Ayudas a las víctimas de delitos considerados violencia de género

(Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual; Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo)

Se trata de ayudas públicas en beneficio de las víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos, cometidos en España, con el resultado de muerte, o de lesiones corporales graves, o de daños graves en la salud física o mental; así como en beneficio de las víctimas de los delitos contra la libertad sexual aunque se perpetren sin violencia.

Las mujeres víctimas de violencia de género pueden ser beneficiarias de estas ayudas en tanto que son víctimas de un delito con las siguientes particularidades:

- Con carácter general, pueden acceder a estas ayudas quienes, en el momento de cometerse el delito, sean españoles o nacionales de algún otro Estado miembro de la Unión Europea o quienes, no siéndolo, residan habitualmente en España o sean nacionales de otro Estado que reconozca ayudas análogas a los españoles en su territorio.

Cuando la víctima del delito tenga la consideración de víctima de violencia de género, y se trate de delitos a consecuencia de un acto de violencia sobre la mujer, podrán acceder a las ayudas las mujeres nacionales de cualquier otro Estado que se hallen en España, cualquiera que sea su situación administrativa.

- El plazo para solicitar estas ayudas es de tres años, contado desde la fecha en que se produjo el hecho delictivo. No obstante, dicho plazo se interrumpe con el inicio del proceso penal y se abre de nuevo desde que recaiga la resolución judicial firme.
- El importe de las ayudas no podrá superar en ningún caso la indemnización fijada en la sentencia y se calcula mediante la aplicación de unos criterios en función del tipo de ayuda. En el caso

de las víctimas de violencia de género, el importe de las ayudas así calculado se incrementará en un veinticinco por ciento. En los casos de muerte, la ayuda será incrementada en un veinticinco por ciento para beneficiarios hijos menores de edad o mayores incapacitados.

- Pueden concederse ayudas provisionales con anterioridad a que recaiga resolución judicial firme que ponga fin al proceso penal, siempre que quede acreditada la precaria situación económica en que hubiese quedado la víctima o sus beneficiarios. Cuando la víctima del delito tenga la consideración de víctima de violencia de género, podrán concederse las ayudas provisionales cualquiera que sea la situación económica de la víctima o de sus beneficiarios.

TELÉFONOS DE INFORMACIÓN

Ámbito estatal	016 Personas con discapacidad auditiva: 900 116 016
Andalucía	900 200 999
Aragón	900 504 405
Canarias	112
Cantabria	
Castilla-La Mancha	900 100 114
Castilla y León	012/983 327 850
Cataluña	900 900 120
Extremadura	
Galicia	900 400 273
Illes Balears	971 178 989
La Rioja	900 711 010
Madrid	012
Navarra	
País Vasco	900 840 111
Principado de Asturias	985 962 010
Región de Murcia	112
Comunidad Valenciana	900 580 888
Ceuta	900 700 099
Melilla	

Más información: en los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, en los Centros de Atención a la Mujer autonómicos y locales, en las Oficinas de Asistencia a las Víctimas, en los Servicios de Orientación Jurídica de los Colegios de Abogados y en las diferentes organizaciones de mujeres y de extranjeros.

Página web de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:
<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/instituciones/delegacionGobierno/home.htm>