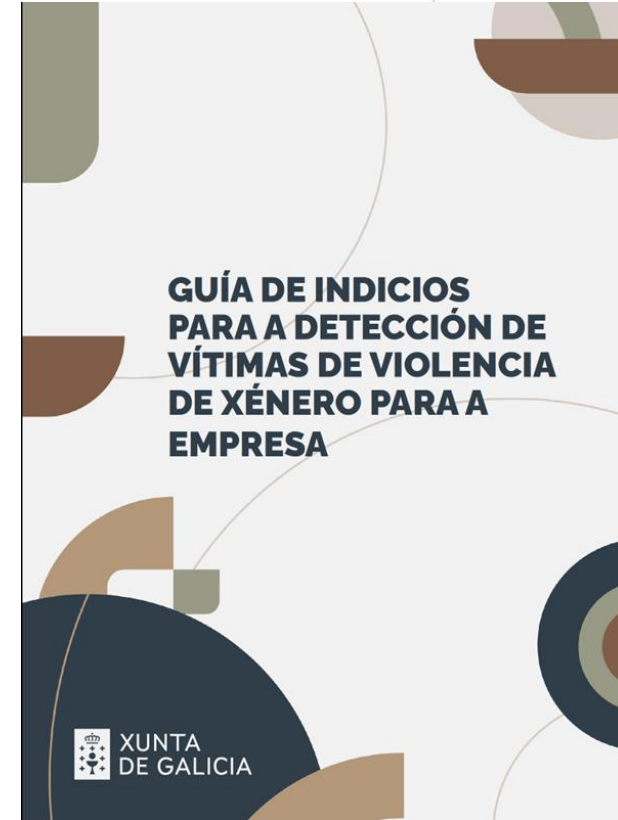


Como actuar fronte a violencia de xénero no ámbito laboral

9 de diciembre de 2024



Contexto

Esta Guía é unha ferramenta pioneira, no marco do principio de igualdade entre mulleres e homes e a non discriminación, a **Directiva (UE) 2024/1385** do Parlamento Europeo e do Consello, do 14 de maio de 2024, sobre **a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica**, ten como propósito, proporcionar un marco integral para previr e combater eficazmente a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica.

A lei 7/23 para a Igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia regula a RSE das empresas en materia de igualdade:

As empresas poderán asumir voluntariamente accións en materia de responsabilidade social coa finalidade da **consecución da igualdade real e efectiva** entre as mulleres e os homes no seu medio social, a través de medidas económicas, comerciais, laborais, sindicais, asistenciais, medioambientais ou doutra índole, facendo súas as preocupacións sociais nesta materia e atendendo ás mesmas, tanto no desenvolvemento da súa actividade como nas relacións cos seus grupos de interese. En particular, as empresas poderán asumir voluntariamente accións en materia de responsabilidade social para garantir a igualdade entre mulleres e homes.

Obxectivo xeral

Como se recolle nesta Directiva, **as persoas con funcións de supervisión no lugar de traballo**, tanto no sector público como no privado, e as entidades empregadoras, **deberán recibir información** sobre os efectos da violencia contra as mulleres e a violencia doméstica no traballo e sobre o risco de violencia exercida por terceiros.

O OBXECTIVO XERAL É PRESTAR APOIO ÁS EMPRESAS E ÁS PERSOAS TRABALLADORAS NA PREVENCIÓN E Á ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO E AS VIOLENCIAS CONTRA AS MULLERES SENDO PIONEIRA NA APLICACIÓN DA DIRECTIVA (UE) 2024/1385.



Obxectivo específico

1. Como actuar fronte á violencia de xénero no ámbito laboral.
2. O papel das empresas e persoas traballadoras na loita contra a violencia de xénero.
3. Prevención e actuación fronte á violencia de xénero no ámbito laboral.



Obxectivo da guía

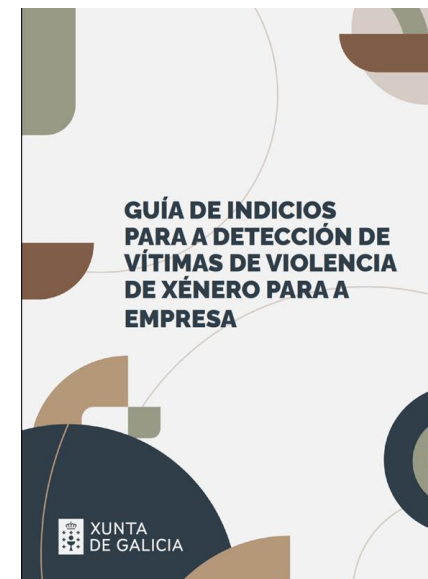
- A PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO
- COÑECER EN QUE CONSISTEN OS INDICIOS DA VIOLENCIA DE XÉNERO
- INFORMAR DOS RECURSOS QUE HAI EN GALICIA A DISPOSICIÓN DAS VÍTIMAS



IMPULSADA POLA SECRETARÍA XERAL DE EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS E A DIRECCIÓN XERAL DA LOITA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

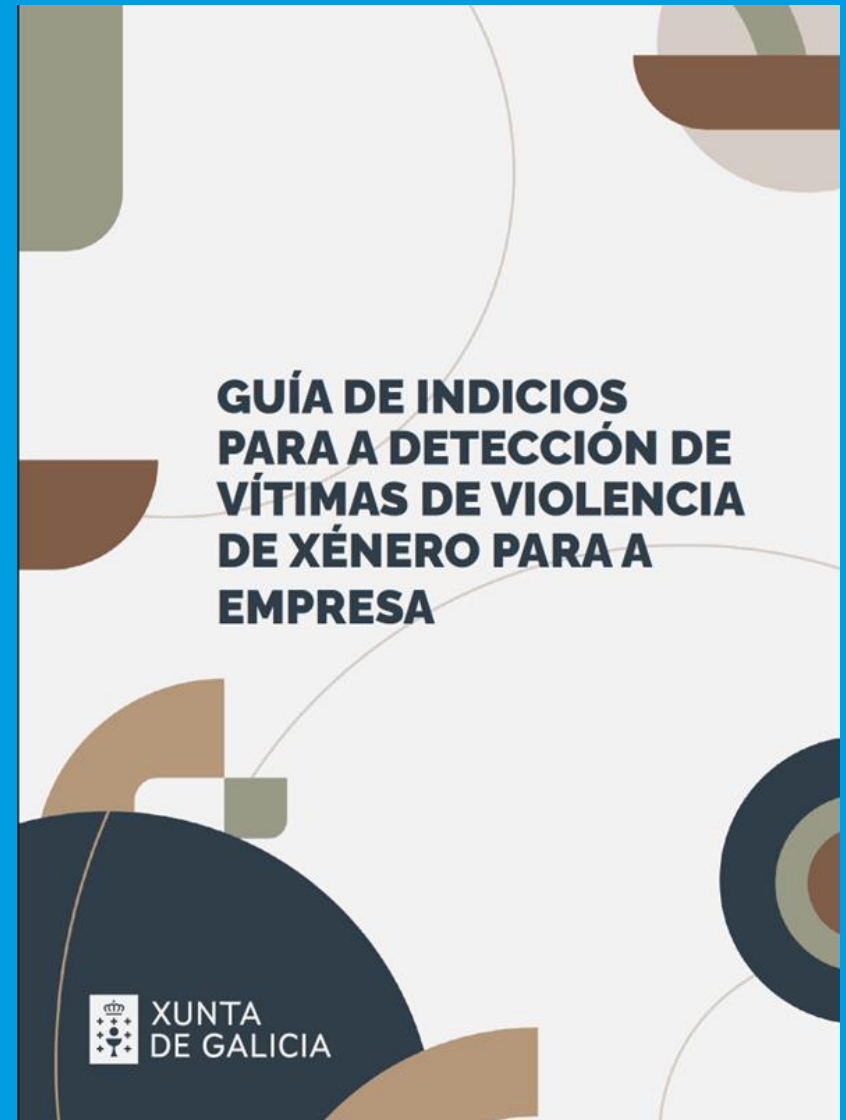
Obxectivo da guía

- A PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO
- COÑECER EN QUE CONSISTEN OS INDICIOS DA VIOLENCIA DE XÉNERO
- INFORMAR DOS RECURSOS QUE HAI EN GALICIA A DISPOSICIÓN DAS VÍTIMAS



IMPULSADA POLA SECRETARÍA XERAL DE EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS E A DIRECCIÓN XERAL DA LOITA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

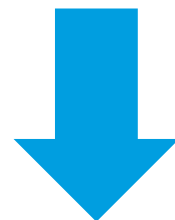
A prevención da violencia de xénero



Como podemos actuar?



AS EMPRESAS DESEMPEÑAN UN PAPEL DESTACADO NO COMPROMISO E A LOITA CONTRA ESTE TIPO DE VIOLENCIA, GARANTINDO E PROTEXENDO OS DEREITOS DAS MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO, AÍNDA QUE A VIOLENCIA EXÉRZASE NO ÁMBITO PRIVADO



- **Informar**
- **Formar**
- **Apoiar**

Concepto

“*Todo acto de violencia de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica que se produza dentro da **unidade familiar ou doméstica**, sexan cales sexan os vínculos familiares biolóxicos ou xurídicos, **ou entre cónxuxes ou ex-cónxuxes ou parellas ou ex-parellas**, independentemente de que o autor do delito comparta ou compartise o mesmo domicilio coa vítima”.*



Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero

Lei 11/2007, do 27 de xullo, Galega para a Prevención e o Tratamento Integral da Violencia de Xénero

Convenio de Istambul

Directiva (UE) 2024/1385 do Parlamento Europeo e do Consello, do 14 de maio de 2024, sobre a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica

“As persoas con funcións de supervisión no lugar de traballo, tanto no sector público como no privado, (...) e os empregadores recibirán información sobre os efectos da violencia contra as mulleres e a violencia doméstica no traballo e sobre o risco de violencia exercida por terceiros”.

Art. 36.6 Directiva UE 2024/1285

**NO MÁS
VIOLENCIA
CONTRA
LAS MUJERES**



Convenio de Istambul

Definicións:

- Violencia contra a muller
- Violencia doméstica
- Violencia contra a muller por razóns de xénero

Delitos:

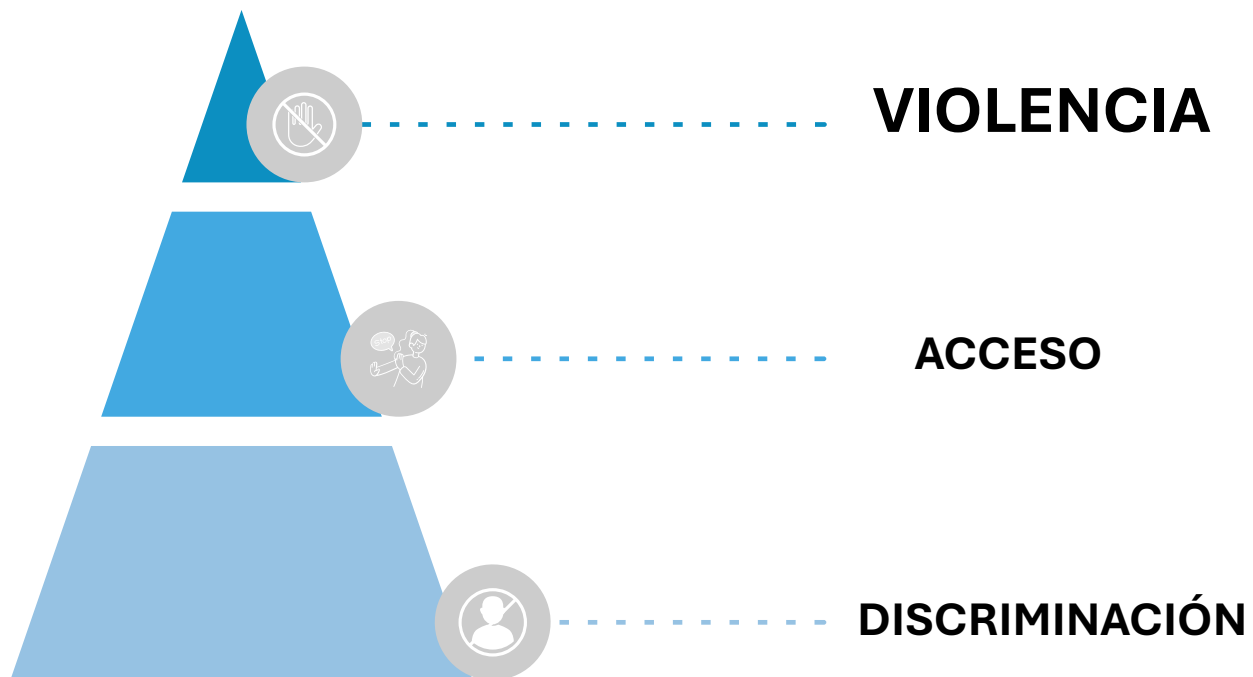
- Violencia psicolóxica
- Acoso
- Acoso sexual
- Violencia física
- Violencia sexual
- Matrimonios forzosos
- Mutilacións xenitais

PROTEXER ÁS
MULLERES CONTRA
TODAS AS FORMAS DA
VIOLENCIA

ELIMINAR TODA
DISCRIMINACIÓN

PREVIR, PERSEGUIR E
ELIMINAR A VIOLENCIA
CONTRA A MULLER E A
VIOLENCIA DOMÉSTICA

A pirámide da violencia

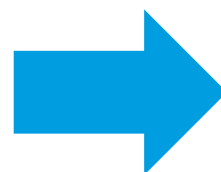


1. Primeira fase



COMPRENSIÓN ?

- Coñecer o que é, o como, o porqué
- Tolerancia cero
- Actitude activa



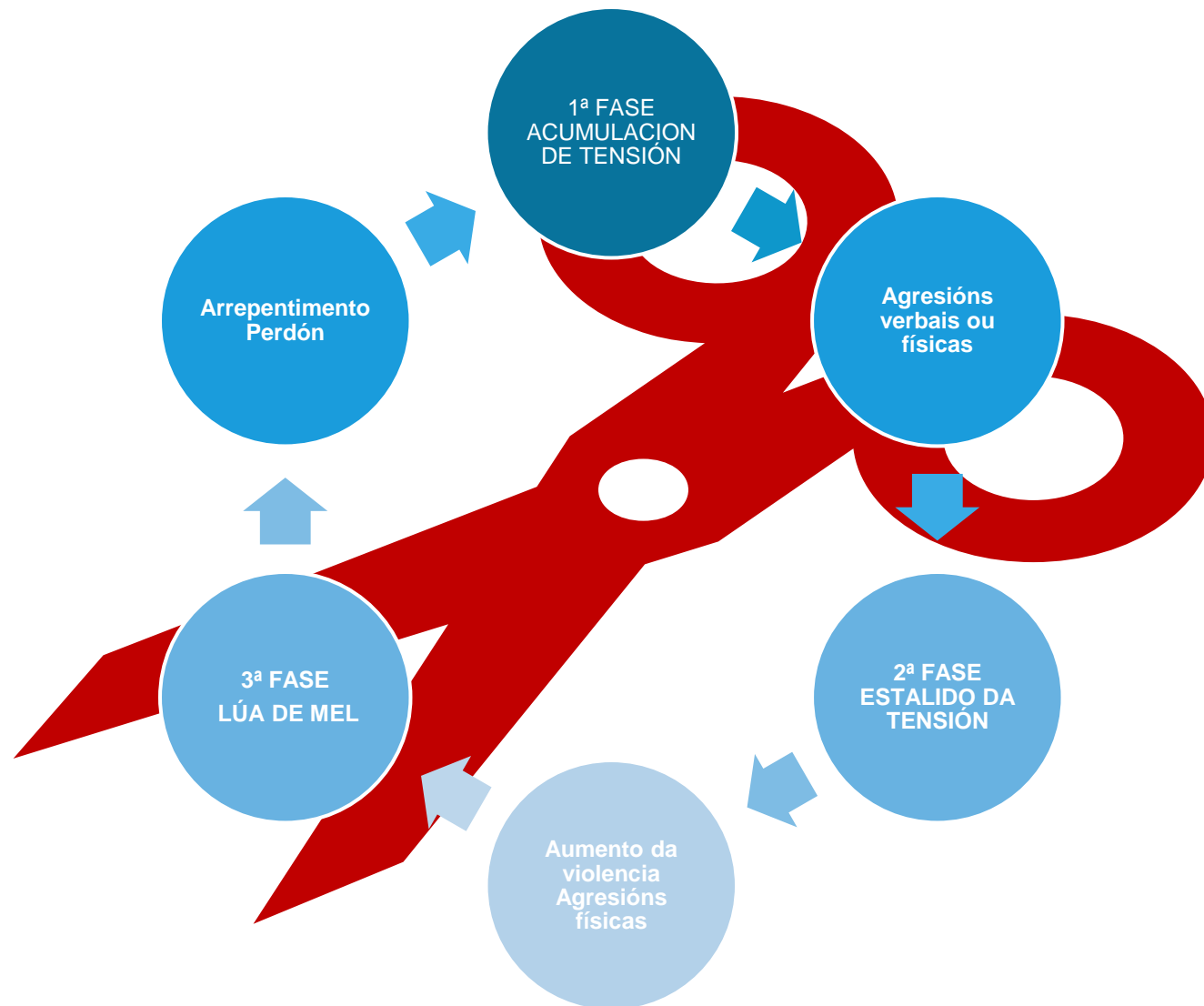
O CÍRCULO DA
VIOLENCIA

1

2

3

O circulo da violencia



Falsos mitos: non é verdade que...

- Ás mulleres gústalle que as dominen.
- Os malos tratos ás mulleres é algo raro e illado.
- Sucede en familias de baixos ingresos e etnias.
- Non hai maneira de romper coas relacións abusivas.
- Homes adictos ás drogas, parados, con #estrés no traballo... son violentos como efecto da súa situación persoal.
- A violencia dentro da casa é un asunto da familia que non debe de saír da contorna.
- Cando unha muller di 'non' quere dicir 'si'.
- Os homes son de natureza violenta.
- O home maltrata porque é un enfermo ou un tolo ou porque perde o control.
- Os homes maltratadores fano a consecuencia de sufrir malos tratos na infancia.



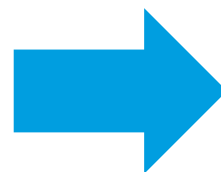
2. Segunda fase



INTEGRACIÓN



- Implicar a todas as persoas na loita contra a violencia



TUTELA SOCIAL

1

2

3



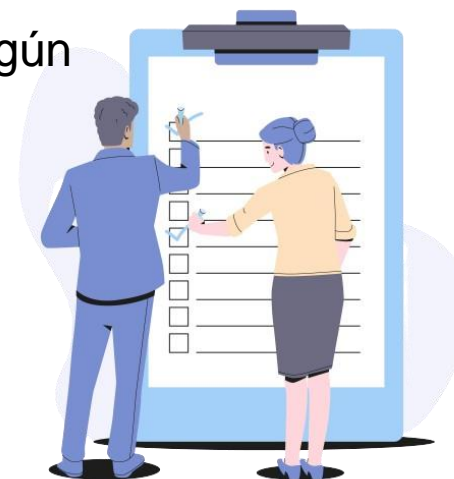
Saber detectar unha situación de violencia de xénero e **actuar de maneira eficaz na contorna laboral** pode ser clave para **lograr que a muller pida axuda** e supere a situación que está a vivir, xa que **o emprego é un elemento fundamental para a recuperación integral** das mulleres vítimas da violencia de xénero, é a base para que poidan reconducir as súas vidas e saír adiante.






Prodúcese unha ou algunha das manifestacións seguintes?

- NON VER a algunha das súas compañeiras durante varios días, sen que exista ou coñeza de enfermidade aparente.
- OBSERVAR que algunha presenta negróns ou roturas, sen xustificación, ou se observa que son reiteradas.
- PERCIBIR un cambio grande de actitude cando a súa parella está diante.
- PRESENCIAR algún acto de violencia, vexacións ou insultos dalgún compañeiro cara á súa parella.

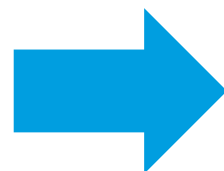


3. Terceira fase

IMPLICACIÓN



- Formar, informar
- escoitar



Que podemos facer desde a RSC?



Ofrecer información facilitando os recursos de apoio



Incorporar medidas nos plans de igualdade



Chamar ao 016, á policía (091) ou a garda civil (062)

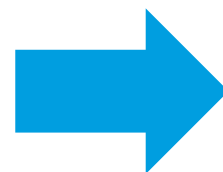


4. Cuarta fase

APOIO



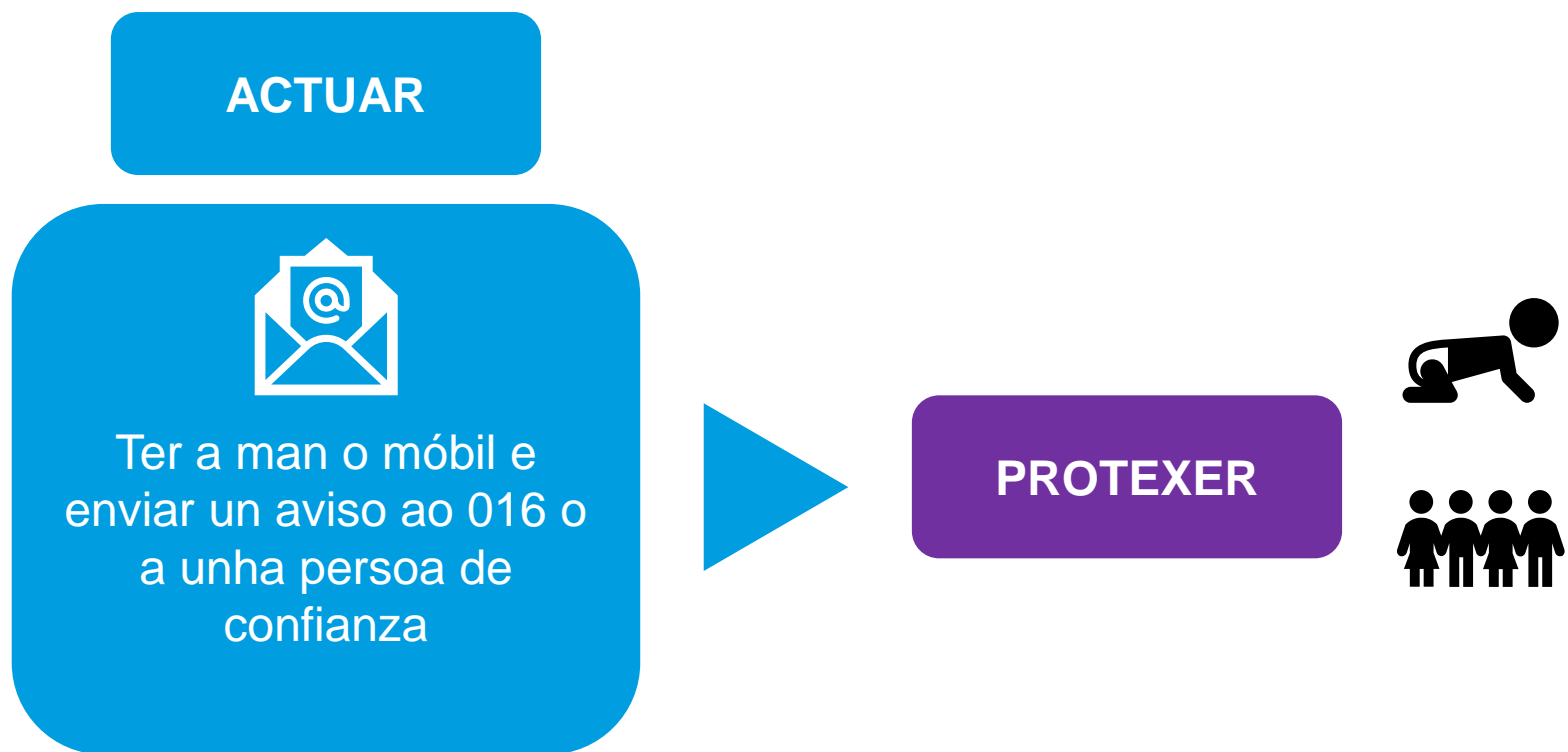
- Transversal
- Axuda
- Informar dos recursos



CONXUNTO DA
PLANTILLA



E se nos atopamos cun episodio de violencia, como reaccionar?



Como reaccionar?

EVITAR



Enfrontamentos en lugares nos que o agresor teña cerca obxectos perigosos



PREVIR



Ante unha forte discusión situarse sempre preto dunha porta de saída

Se identificas signos graves ou indicios reais de violencia



PRESTA ATENCIÓN



**NON A IGNORES
OFRECE A TUA AXUDA**



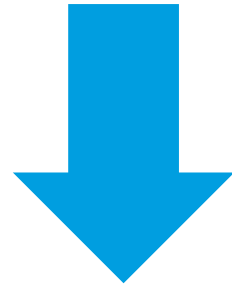
NON TOLERES



**ACTÚA
016**

Pode ser que algunha muller da túa contorna de traballo estea a ser vítima de malos tratos

Previr a violencia de xénero no seo da empresa e na súa contorna social



Prestando información e apoio ás traballadoras vítimas de violencia de xénero



A **GUÍA DE ACTUACIÓN** pretende dar resposta a esta necesidade, contribuíndo a:

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

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

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

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

A GUÍA DE ACTUACIÓN

pretende dar resposta a esta necesidade, contribuindo a:

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

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

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

Breves premisas sobre a violencia de xénero

- A violencia de xénero NON é un asunto privado, senón un problema estrutural e social, que revela a discriminación, a situación de desigualdade e as relacións de poder dos homes sobre as mulleres.
- Vulnera dereitos humanos fundamentais como son a vida, a dignidade, a integridade, a seguridade, a igualdade e a liberdade.
- Ten graves consecuencias na saúde física e psicolóxica da muller que o padece e tamén afecta a todo o seu ambiente, manifestándose tamén no ámbito laboral.



- Non existe un perfil específico de muller vítima de violencia de xénero. Este tipo de violencia prodúcese independentemente da etnia, clase social, nivel cultural, nacionalidade, relixión, ámbito social, estado civil ou idade.
- A violencia de xénero é un proceso gradual, en escalada, que se vai construindo pouco a pouco, nun proceso lento. Xérase unha situación moi complexa que provoca na vítima unha forte dependencia emocional, así como sentimentos de culpa, vergoña e medo.
- Actuar ante a violencia de xénero é obrigatorio.



**Coñecer en que consisten
os indicios da violencia de
xénero**

**GUÍA DE INDICIOS
PARA A DETECCIÓN DE
VÍTIMAS DE VIOLENCIA
DE XÉNERO PARA A
EMPRESA**

 XUNTA
DE GALICIA

Traballar a prevención desde o ámbito laboral

ALGUNHAS ACCIÓNS QUE AS EMPRESAS PODEN POÑER EN MARCHA:

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



Traballar a prevención desde o ámbito laboral

ALGUNHAS ACCIÓNS QUE AS EMPRESAS PODEN POÑER EN MARCHA:

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



- Proporcionar **orientación e información** ás traballadoras e traballadores, para que tomen conciencia de que a violencia de xénero non é un asunto privado que deba ocultarse, é un delito que afecta aos dereitos fundamentais como a seguridade, liberdade e integridade da vítima.
- Visibilizar o **compromiso da empresa contra a violencia de xénero** e dalo a coñecer interna e externamente, é dicir, a todo o persoal e empresas subministradoras, colaboradoras e clientes, promovendo a concienciación destas situacións e promovendo un comportamento responsable e comprometido coas vítimas.
- Participar en **campañas de información/sensibilización** sobre a violencia de xénero.
- Implantar “**puntos violetas**” nas empresas de maior tamaño, aos que poidan acudir as mulleres na procura de asesoramento, axuda ou acompañamento.



- Xerar alianzas coas Administracións públicas e entidades do terceiro sector para apoiar a **inclusión sociolaboral** das mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Dar a coñecer os **dereitos laborais** das mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Ofrecer información sobre **recursos especializados** de atención ás vítimas de violencia de xénero.
- Establecer **programas de mentoring ou voluntariado** onde as mulleres que superasen situacións similares poidan orientar e apoiar as vítimas no seu proceso de saída da violencia de xénero.



- Garantir que haxa un **plan de acción** dentro do Plan de Igualdade ou un protocolo de actuación específico para poñer en marcha cando exista sospeita ou coñecemento de que unha das traballadoras da empresa estea a sufrir violencia de xénero no ámbito privado.
- Nomear unha **persoa ou equipo “responsable de violencia de xénero”**, con formación adecuada, encargado de actuar ante a sospeita ou coñecemento de que unha traballadora sexa vítima de violencia de xénero. Nas micropemes, a actuación corresponderá ao titular da empresa.



Indicadores compatibles cunha situación de violencia de xénero que debe ter en conta todo o persoal

Indicadores físicos



- Manifestacións psicosomáticas (sinais de esgotamento, debilidade, mareos, estrés, ansiedade, etc.).
- Trastornos do sono (insomnio, pesadelos).
- Trastornos da alimentación (perda de apetito ou consumo compulsivo).
- Dores de cabeza ou de estómago.
- Consumo continuado de substancias tóxicas e/ou farmacolóxicas.
- Cambio de imaxe e/ou forma de vestir. Uso de moita roupa para cubrir as partes do corpo, sen corresponder a roupa coa meteoroloxía.

Indicadores psicolóxicos e cognitivos



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

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

Indicadores relacionados
co desempeño laboral

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

Ante indicios de violencia de xénero

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

É fundamental, en todo momento, actuar con discreción e garantir **A MÁXIMA CONFIDENCIALIDADE** en relación coa información que manexamos:

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

Se a vítima non reconece que está a sufrir malos tratos

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

Nunca se debe presionar a vítima, impoñer criterios ou tomar decisións por ela.



Si a traballadora reconece que está a sufrir malos tratos, debemos seguir as seguintes premisas:

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



Recomendacións ante indicios de violencia de xénero na empresa:

Recoméndase que a persoa que sospeite que unha compañeira é vítima de violencia de xénero, a convenza para falar co equipo responsable da violencia de xénero ou, no seu caso, con recursos humanos para informalos da situación e poder poñer en marcha os dereitos laborais que a asisten.

Independentemente do que faga a vítima, ante calquera sospeita ou coñecemento por parte do persoal da empresa dun caso de violencia de xénero sufrida por unha traballadora, este feito deberá ser posto en coñecemento da dirección da empresa ou da persoa designada (no seu caso, o equipo ou persoa responsable de recursos humanos ou violencia de xénero), indicando, por escrito, como chegou o caso ao seu coñecemento (a propia compañeira, amigas ou amigos, outros compañeiros ou outros) e indicando tamén os sinais de alarma detectados .





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

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

Importante

En ningún caso se adoptarán medidas sen a consulta previa á muller e sen o asesoramento previo dun recurso especializado.

Durante a actuación ante un caso de violencia de xénero, poñerase especial coidado e dilixencia en non prexudicar os dereitos fundamentais da vítima e das demais persoas afectadas, en concreto:

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



**Informar dos recursos
que hai en Galicia a
disposición das vítimas**

**GUÍA DE INDICIOS
PARA A DETECCIÓN DE
VÍTIMAS DE VIOLENCIA
DE XÉNERO PARA A
EMPRESA**

 XUNTA
DE GALICIA

Dereito á información e asistencia

- Dereito á asistencia social integral : Artigo 19 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Artigo 156 do Código civil
- Dereito a unha asistencia xurídica gratuíta, inmediata e especializada : Artigo 20 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero Lei 1/1996, do 10 de xaneiro, de asistencia xurídica gratuíta. Real decreto 141/2021, do 9 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de asistencia xurídica gratuíta.



Dereitos laborais

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

Se reconece ás vítimas de violencia de xénero ou violencia sexual o dereito a:

- A redución da xornada laboral, con diminución proporcional do salario.
- A reordenación do tempo de traballo, mediante:
 - A adaptación do horario.
 - Aplicación de horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se apliquen na organización

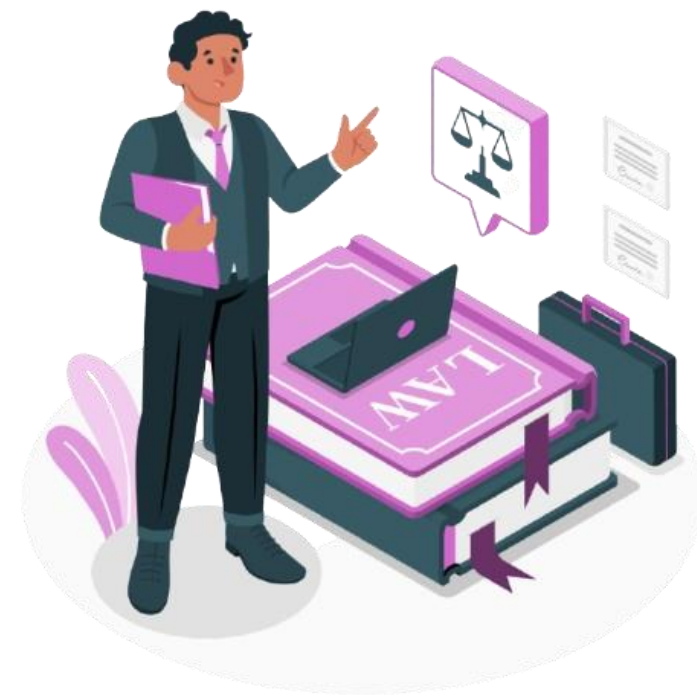


Dereitos laborais

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

Traballo a distancia: As vítimas terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a deixar de facelo se este fora o sistema establecido, sempre que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvolvidas.

As persoas traballadoras vítimas gozarán de preferencia para a súa aplicación, nos termos previstos nos acordos sobre traballo a distancia, se os houbera, de aplicación na organización.



Dereitos laborais

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

As persoas traballadoras con consideración de vítimas de violencia de xénero ou violencia sexual que se vexan na obriga de abandonar o seu posto de traballo, para dar efecto a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a organización teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar aos traballadores as vacantes existentes en dito momento ou as que se puideran producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban os traballadores.

Terminado este período, os traballadores poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

Dereitos laborais



- Dereito á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo: Artigo 45.1.n do Estatuto dos traballadores, ET
- A suspensión exonera das obrigacións recíprocas de traballar e remunerar o traballo.
- Período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

Dereitos en materia de Seguridade Social

❖ Dereitos en materia de cotizacións á Seguridade Social

- O período de suspensión do contrato de traballo con reserva do posto de traballo previsto para os traballadores por conta allea terá a consideración de período de cotización efectiva para os efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade, desemprego e coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave.
- Suspensión da obriga de cotizar á Seguridade Social por un período de seis meses para as traballadoras por conta propia ou autónomas que cesen na súa actividade para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral. Sinatura de convenio especial coa Seguridade Social por parte das traballadoras vítimas de violencia de xénero que reducen a súa xornada laboral cunha diminución proporcional do salario.

Dereitos laborais

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

A normativa legal permite que a relación laboral se extinga por decisión da persoa traballadora vítima de violencia de xénero ou violencia sexual, sempre que se vexa na necesidade de abandonar o seu posto de traballo por dita condición. A fin de facilitar dita opción, a persoa traballadora vítima de violencia de xénero ou violencia sexual poderá solicitar a baixa voluntaria na organización, con dereito á prestación por desemprego sempre que cumpran os requisitos legais establecidos para iso, nas condicións seguintes:

- A solicitude de baixa deberá formalizarse por escrito.
- O período de preaviso exixible non será superior a 5 días laborais, procurando que sexa o mínimo posible.

Dereitos en materia de Seguridade Social

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



Dereitos laborais

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

As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero violencia sexual, acreditada polos servizos sociais ou de saúde segundo proceda, consideraranse xustificadas. As vítimas necesitan con frecuencia ausentarse do traballo para atender as necesidades particulares derivadas da súa situación. Ditas ausencias consideraranse xustificadas, e por tanto, non poderán sancionarse as faltas de asistencia e de puntualidade motivadas pola súa situación de vítima de violencia de xénero ou violencia sexual. Para asegurar o anterior, a vítima deberá:

- Notificar as ausencias con antelación e, de non ser posible pola natureza da causa da ausencia, á maior brevidade posible.
- Xustificar documentalmente as ausencias mediante informes emitidos polos servizos previamente mencionados. Así mesmo, considerarase permiso retribuído as ausencias necesarias para atender dilixencias xudiciais motivadas pola situación de vítima.

Dereitos laborais

- Dereito a considerar nulo o despedimento que se produza cando unha traballadora vítima de violencia de xénero exerza calquera dos dereitos anteriores: Artigo 55.5.b do Estatuto dos traballadores, ET.
- Se unha persoa traballadora vítima de violencia de xénero ou violencia sexual é despedida pola empresa mentres está exercendo o seu dereito á redución de xornada, reordenación do tempo de traballo, mobilidade xeográfica, cambio de centro de traballo ou suspensión do contrato, o despido declararase nulo.. Considerarase nulo o despido das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero ou violencia sexual tivera como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou a Lei, ou ben se ocorreu con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas da persoa traballadora. Isto inclúe pero non se limita ao exercicio de redución, reordenación do tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos legalmente recoñecidos no ET.

Dereitos en materia de prestacións da Seguridade Social



- Para os efectos das prestacións por maternidade e paternidade, consideraranse situacións asimiladas á de alta os períodos considerados como de cotización efectiva con respecto ás persoas traballadoras por conta allea e por conta propia que sexan vítimas de violencia de xénero.
- Dereito á pensión de xubilación anticipada por causa non imputable á traballadora, no caso das mulleres que rescindan o seu contrato de traballo, como consecuencia de seren vítimas de violencia de xénero, e reúnan os requisitos esixidos.

Dereitos en materia de prestación da Seguridade Social

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



Dereitos en materia de emprego e inserción laboral

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



Dereitos económicos

- Axudas económicas específicas para mulleres vítimas de violencia de xénero con especiais dificultades para obteren un emprego.
- Prestación periódica para mulleres que sofren violencia de xénero.
- Renda activa de inserción.
- Anticipos por impagamento de alimentos .
- Ingreso Mínimo Vital
- Prioridade no acceso a vivendas protexidas e residencias públicas.
- Bono de alugueiro social para mulleres vítimas de violencia de xénero
- Bolsas e axudas ao estudo.



Moitas grazas!

