

A top-down view of a person's hands holding a white card with text. The card is placed over a clipboard with a silver clip, which is resting on a dark wooden table. The card has a pink border and contains the following text:

guía
para la actuación contra la
violencia de género desde
el ámbito empresarial

Autora: Carmen Castillo Sánchez

Coordinación técnica: Inmaculada Alcázar González. Dirección
General de Mujer e Igualdad de Oportunidades

Edita: Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades.
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Depósito Legal: MU 519-2019

Maquetación e impresión:

O. A. BORM

Fecha de impresión: mayo 2019

ÍNDICE

I. LAS EMPRESAS EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	5
Iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”	5
II. INFORMACIÓN ESENCIAL SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	7
¿Qué es la violencia de género?	7
Otras cuestiones de importancia	7
III. ¿QUÉ PUEDE HACER MI EMPRESA?	9
1º) SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	9
2º) CONTRATACIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	10
A. Prejuicios en la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	11
B. El valor y potencial de estas mujeres	11
C. Ayudas y bonificaciones a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	12
3º) RESPUESTA EFICAZ DE MI EMPRESA FRENTE A UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	17
A. ¿Cómo detectar una situación de violencia de género dentro de mi empresa? Señales de alarma	17
B. Cómo actuar	19
▪ Recomendaciones generales. Responsable de violencia de género	19
▪ Actuación inicial: pautas de comunicación	20
▪ Los recursos de atención especializada	22
C. Derechos laborales y de seguridad social de las trabajadoras víctimas de violencia de género	25
D. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género	28
IV. PARA LAS TRABAJADORAS: SI PIENSAS QUE TE ESTÁ PASANDO A TI	29



I. LAS EMPRESAS EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La colaboración y el trabajo coordinado de las administraciones y de los agentes sociales y económicos, resulta imprescindible para conseguir la **atención integral y recuperación** de las mujeres que sufren violencia por parte de su pareja o expareja, así como su prevención a través de una adecuada sensibilización e información.

En este sentido, debemos destacar el **importante papel** que ya están desempeñando numerosas empresas españolas, incorporando políticas y medidas encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización, y adquiriendo un compromiso firme en la lucha contra este tipo de violencia.

Según estadísticas recientes, estas acciones mejoran la productividad, competitividad e imagen de las empresas

La adhesión de tu empresa a la iniciativa *Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género* puede ser una herramienta muy útil

Esta guía tiene como objetivo facilitar información a las empresas para que puedan ser agentes de prevención y actuación eficaz contra la violencia de género.

El 19 de abril de 2018, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia, firmó con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el Protocolo General para replicar dicha iniciativa y promover, en su ámbito territorial, la sensibilización social frente a la violencia de género y la inserción laboral de las mujeres víctimas.

INICIATIVA "EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO"

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades promueven desde 2012 la iniciativa **Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género**, que cada año suma más adhesiones.

Su objetivo es hacer a las empresas partícipes de las acciones necesarias para luchar contra la violencia de género, aprovechando su potencial como agentes sociales de desarrollo.

Las empresas adheridas cuentan con el apoyo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia –CARM-, tanto del organismo regional competente en violencia de género -actualmente Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades-, como del Servicio de Empleo y Formación -SEF-.

Estas empresas forman una gran red, enriqueciéndose mutuamente y con el apoyo de las Administraciones Públicas competentes

Cruz Roja Española participa activamente en este proceso, a través de la intermediación laboral con las empresas, en virtud del convenio de colaboración suscrito con la CARM.

¿Cómo puede adherirse mi empresa?

Las empresas que desarrollan toda o parte de su actividad en la Región de Murcia pueden adherirse a la iniciativa firmando un protocolo general con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Hay dos modalidades de protocolo:

1. Sensibilización: conlleva acciones de sensibilización frente a la violencia de género.

2. Sensibilización + Inserción: implica, además de esa sensibilización, acciones de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia.

MÁS INFORMACIÓN

Portal de Igualdad y Prevención de Violencia de Género de la CARM:
<https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es>: Inicio / Temas / Violencia de Género / Empresas por una sociedad libre de Violencia de Género



**EMPRESAS POR UNA
SOCIEDAD LIBRE DE
VIOLENCIA DE GÉNERO**

II. INFORMACIÓN ESENCIAL SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

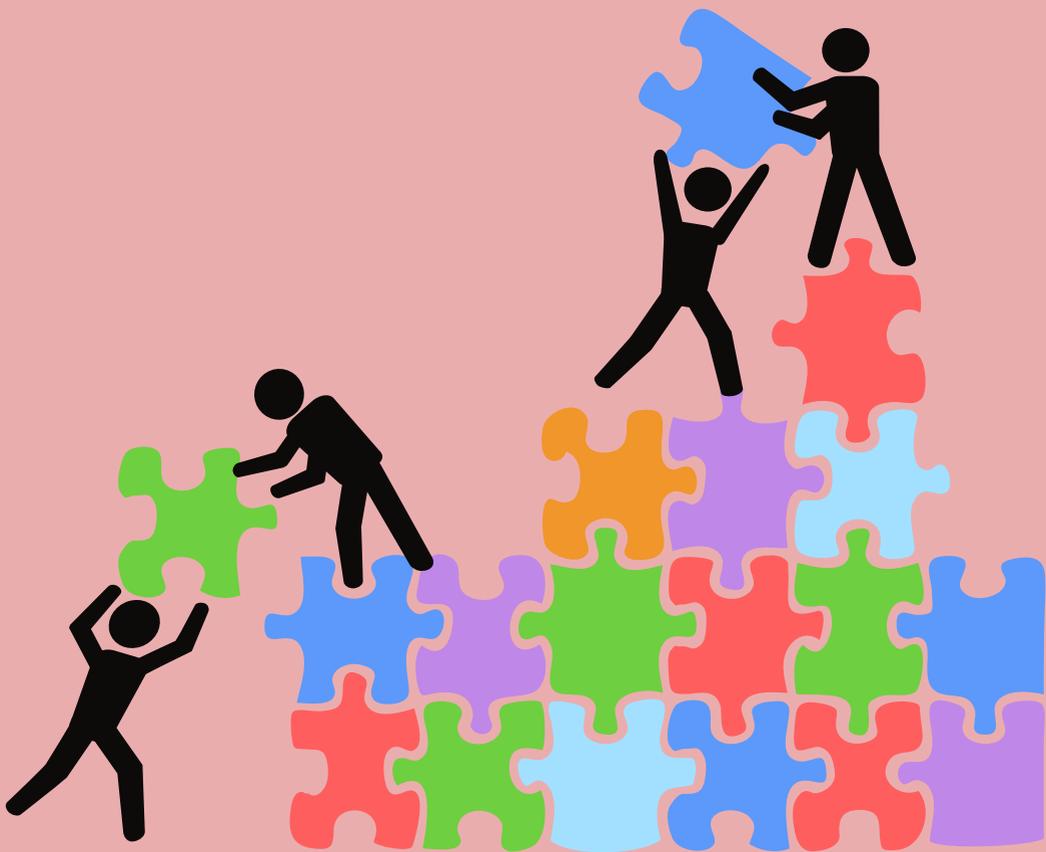
¿QUÉ ES VIOLENCIA DE GÉNERO?

Cualquier acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre una mujer por parte del hombre que sea o haya sido su cónyuge o esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Art. 1 de la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

OTRAS CUESTIONES DE IMPORTANCIA

- ❖ No es un asunto privado, sino un problema estructural y social, manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres que se ha producido históricamente en todos los países del mundo.
- ❖ No existe un perfil concreto de mujer maltratada. Este tipo de violencia se produce independientemente de la etnia, la clase social, el nivel cultural, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad.
- ❖ La relación de maltrato se va construyendo poco a poco, en un proceso lento, muy complejo, gradual y ascendente, en el que se intercalan fases de agresión con peticiones de perdón y promesas de cambio por parte del agresor, generando en la víctima una fuerte dependencia emocional, así como sentimientos de culpabilidad, vergüenza y miedo.
- ❖ Atenta contra derechos humanos fundamentales como la dignidad, la libertad o la integridad, con graves consecuencias en la salud física y psicológica de la mujer que lo sufre.



III. ¿QUÉ PUEDE HACER MI EMPRESA?

Las empresas son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género

La prevención y actuación eficaz contra la violencia de género desde tu empresa puede llevarse a cabo mediante el impulso y desarrollo de una serie de estrategias, medidas y buenas prácticas, que podemos agrupar en **tres grandes bloques**:

1º) SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El desarrollo de acciones de sensibilización es esencial para tomar conciencia de la violencia de género como un problema social. Cualquier persona puede tener en su entorno más cercano, personal y/o laboral, una mujer que está sufriendo esta situación. Por ello, tener información precisa y adecuada es clave para prevenir, detectar y actuar de la mejor manera posible.

Tu empresa, como agente de concienciación social, puede desarrollar una importante labor de sensibilización, a nivel interno y externo

En el ámbito INTERNO:

Que tu empresa se convierta en un espacio de *TOLERANCIA CERO* frente a la violencia de género tiene un efecto multiplicador muy positivo, tanto a nivel social como en el espacio privado de cada una de las personas que la integran.

Para ello, resulta de gran utilidad:

- ✓ Realizar cursos, charlas y talleres sobre violencia de género e igualdad de oportunidades que vayan destinados tanto a la Dirección y cadenas de mando, como al Departamento de Recursos Humanos y al resto de la plantilla.
- ✓ Difundir y visibilizar en el centro de trabajo información sobre la violencia contra las mujeres y de los recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda: en la página web y redes sociales; mediante folletos y carteles visibles en las zonas de recepción de la empresa, café o descanso, vestuarios...

- ✓ Conmemorar días especialmente señalados, como el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres) y el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer).

A nivel EXTERNO:

Tu empresa puede llevar a cabo acciones muy variadas de SENSIBILIZACIÓN SOCIAL mediante:

- La difusión de las campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género del Ministerio y de la Comunidad Autónoma, así como de los recursos de atención especializada o material informativo de interés.

Algunos ejemplos:

- Inclusión, en las publicaciones o boletines informativos, de logos o anuncios contra la violencia de género.
- Estampación de esta información en diversos materiales (bolsas para clientes, manteles, ticket de compra...) o en camiones y furgones de reparto.
- Acciones de sensibilización en las webs corporativas difundiendo información especializada (vídeos, iniciativas institucionales, recursos de apoyo a mujeres víctimas, como el teléfono 112 y el 016).

2º) CONTRATACIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tu empresa puede colaborar en la inserción laboral de mujeres que han sufrido violencia de género, brindándoles una opción de cambio en sus vidas mediante su contratación

El desempeño de un puesto de trabajo les permite romper con el pasado, salir del hogar y fomentar las relaciones personales. Además, les proporciona autoestima, autonomía y seguridad en sí mismas, así como la obtención de ingresos y, por tanto, independencia económica.

El trabajo es CLAVE para normalizar su vida.



Aconsejamos la lectura y visualización de los vídeos del Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades:

<http://www.inmujer.gob.es>: Inicio > Servicios y recursos > Formación > Material interactivo > Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

A) Prejuicios en la contratación de mujeres víctimas de violencia de género

Existen ideas erróneas muy extendidas, que hacen que algunas empresas se muestren reticentes a contratar mujeres que han pasado por una situación de violencia de género. Algunos ejemplos son:

- Miedo a que aparezca el maltratador en el centro de trabajo y se provoque una situación de violencia.
- Miedo a que sean mujeres débiles, psicológicamente frágiles o que no rindan en su puesto de trabajo debido a la situación de maltrato que han vivido.
- Miedo a tener que tratarlas diferente y que se produzca un agravio comparativo con el resto de la plantilla.

Tal y como manifiestan las empresas con experiencia en contratación de mujeres que han sufrido violencia de género, nunca se han encontrado con este tipo de problemas y valoran muy positivamente el desempeño de sus puestos de trabajo.

Sin perjuicio de que puedan hacer efectivos los derechos legalmente reconocidos por su condición de víctimas de violencia de género, estas trabajadoras deben ser tratadas en igualdad, sin discriminación ni privilegios en relación a sus compañeros/as de trabajo

B) El valor y potencial de estas mujeres

Como se apunta en el citado *Manual Interactivo*, se trata de mujeres fuertes, que han desarrollado una serie de capacidades emocionales para enfrentarse a su realidad y salvar gran número de obstáculos, que se convierten en claras fortalezas a la hora de insertarse en el mercado laboral.

La realidad nos demuestra que las víctimas de violencia de género que han accedido a un empleo, una vez que han logrado romper el círculo de violencia y han superado el proceso de recuperación, son excelentes trabajadoras: están altamente motivadas, con gran implicación en su puesto de trabajo y con la empresa que las contrata.

La oportunidad laboral se aprovecha al máximo como vía de estabilidad y autonomía, económica y personal

C) Ayudas y bonificaciones a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género

Tanto a nivel estatal como regional, existen ayudas y bonificaciones a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Servicio de Empleo y Formación -SEF-, presta asesoramiento a las empresas sobre la forma de contratación que le puede resultar más favorable.

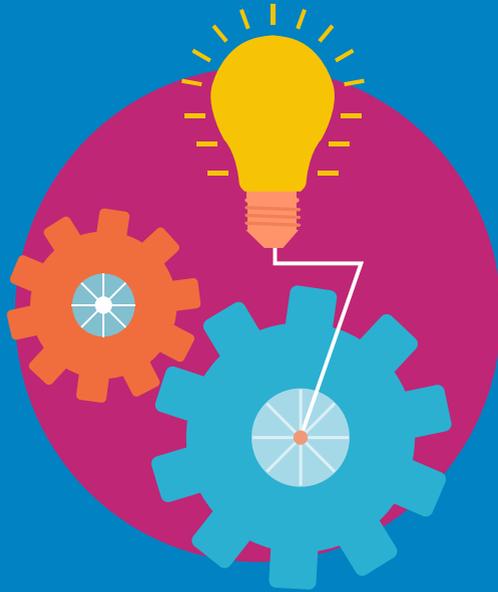
Por ejemplo, si la mujer que se desea contratar, además de ser víctima de violencia de género, está incluida en otro de los supuestos para los que están previstas bonificaciones, el SEF puede orientar a la empresa sobre cuál de esas bonificaciones le resulta más ventajosa, al no poder aplicarse de manera simultánea. (Artículo 7.1 Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo: “En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones”).

Si ya cuentas con una candidata víctima de violencia de género para insertar en tu empresa, puedes solicitar asesoramiento concertando entrevista en la oficina de empleo.

Para ello puedes entrar en la página del SEF (www.sefcarm.es) y seguir esta ruta: Inicio> Atención al Ciudadano> Cita previa> Concertar cita previa en oficinas de empleo.

Debes seleccionar:

- El centro.
 - Grupo (servicio SEF a empresas).
 - Servicio (cola) asesoramiento empresarial.
-



Bonificaciones Estatales

La contratación de mujeres víctimas de violencia de género es objeto de bonificación en las cuotas a la Seguridad Social, tanto si es indefinida como temporal (artículo 2.4 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo).

Requisitos:

Por parte de las trabajadoras:

- Tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género.
- Como norma general, aunque con algunas excepciones, no tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario, con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

- No haber estado vinculada a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidas las trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006.

Por parte de la empresa:

- Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como socias trabajadoras o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadoras incluidos en este colectivo.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.

Duración:

Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos. También podrán realizarse con carácter temporal, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.

Formalización:

Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Pasos a seguir:

Son los mismos que para cualquier contratación.

- La empresa, a través de la persona autorizada, accede al SISTEMA RED de la Tesorería General de la Seguridad Social -TGSS-: registra el alta, n.º afiliación, fecha, DNI de la trabajadora.
- Se marca en la casilla de *bonificaciones*, que se trata de una víctima de violencia de género.
- En el plazo máximo de 10 días, se deberá acreditar ante la TGSS la condición de víctima de violencia de género, a través de cualquiera de los documentos legalmente previstos.
- A continuación se registra el contrato en el programa o aplicación telemática CONTRAT@, del SEPE.

Cuantía:

La cuantía de esta bonificación será la establecida en el 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 (Disposición final primera).

Para contratos indefinidos:

- Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada trabajadora contratada víctima de género de 125 €/mes (1.500 €/año), durante 4 años.

Para contratos temporales:

- Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.
- En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales, dará derecho a la bonificación de 125 €/mes, (1500 €/año), durante 4 años.
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009.

Fuente: Portal PYME. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Cuadro resumen:

Requisitos	Bonif. €/mes	Bonif. €/año	Duración	Tipo contrato
Contratación indefinida inicial	125	1.500	4 años	150 250 350
Contratos temporales (distintos de contratos formativos e interinidad)	50	600	Todo el contrato	450 550
Contratos temporales formativos e interinidad	Bonificación 100% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes (23,60%)		Periodo de sustitución	410 510
Transformación a contrato indefinido	125	1.500	4 años	109 209 309

Fuente: *Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

Importante: Se deberán tener en cuenta las diversas **ACTUALIZACIONES** de estas cantidades que la legislación vigente pueda introducir

Normativa aplicable y enlace de interés:

- Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
 - Bonificaciones/reducciones a la contratación laboral. SEPE
- <https://www.sepe.es>: Qué es el SEPE > Publicaciones > Empleo > Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral

Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

El SEF establece anualmente un programa de ayudas a la contratación. En él se encuentra especialmente subvencionada la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. Son ayudas que se aprueban por convocatoria.

Para tener **información actualizada** se puede acceder a la página del SEF:

<http://www.sefcarm.es>: Inicio > Recursos > Ayudas y Subvenciones

Si tu empresa quiere recibir **información concreta** sobre las ayudas puedes contactar con el Servicio de Orientación de Empleo a Empresas:

- enviado un correo a: Sef-promotores@listas.carm.es
- o entrado en la dirección SEF:

<http://www.sefcarm.es>: Inicio > Servicios a empresas > Promoción de servicios de empleo a empresas

También puedes solicitar asesoramiento en tu oficina de empleo.

3º) RESPUESTA EFICAZ DE MI EMPRESA FRENTE A UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

¿Y si una de las trabajadoras de mi empresa está sufriendo violencia de género?

Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser **CLAVE** para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo

A) ¿CÓMO DETECTAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO DENTRO DE MI EMPRESA? SEÑALES DE ALARMA

Muchas veces las señales no son visibles o evidentes pero ciertos síntomas pueden indicar que algo no marcha bien, incluso llegar a convertirse en formas indirectas de demanda de ayuda por parte de la trabajadora. Podemos destacar, entre otros:

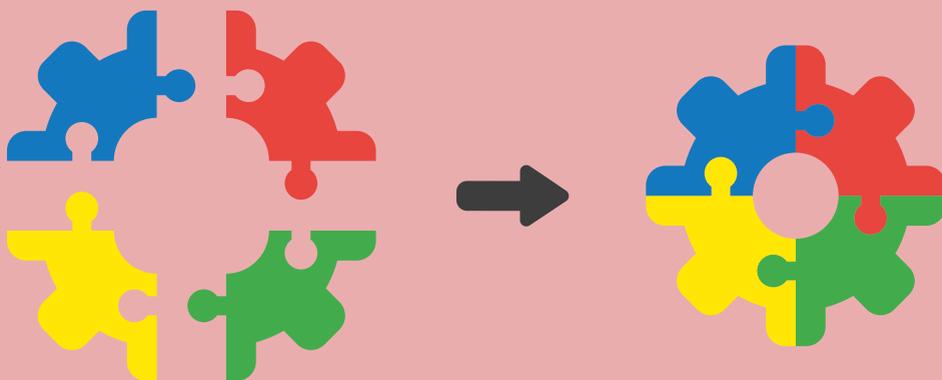
Síntomas en relación con el trabajo:

- Retrasos injustificados. Ausencias.
- Reducción de la satisfacción con el trabajo y/o pérdida de interés por el mismo.
- Estrés laboral.
- Baja productividad.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar al ritmo de trabajo, dando lugar a que sea despedida o abandone su empleo, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación

Síntomas en relación con su aspecto y comportamiento:

- Depresión y ansiedad debidas al nivel de estrés vivido de manera diaria.
- Baja autoestima, inseguridad.
- Deterioro en su aspecto, aseo y cuidado personal, o cambios en su manera de vestir o de arreglarse (se arregla menos o nada).
- Cansancio, trastornos de alimentación, subiendo o bajando de peso.
- Modifica su manera de ser, actuar y relacionarse (tristeza, apatía, cambios repentinos de humor...). No participa en las actividades de ocio y sociales. Desconfía en sus relaciones con los demás.
- Al descubrirle un hematoma u otra lesión física y preguntarle intenta cambiar de tema o pone excusas como: "me he caído", "me he dado con la puerta", "si es que estoy muy despistada" y observamos que esto ocurre con frecuencia.
- Justifica a su pareja, cuando le hablamos sobre el comportamiento extraño que estamos observando o le quita importancia.



Que el entorno laboral tenga formación adecuada para poder detectar a tiempo el maltrato y actuar a favor de la víctima, puede ayudarla decisivamente a salir de la situación.

Sus compañeros y compañeras pueden convertirse en el mayor respaldo para que se anime a contar lo que le sucede, pedir ayuda e iniciar su recuperación

B) CÓMO ACTUAR

▪ Recomendaciones generales. Responsable de violencia de género

A continuación se exponen una serie de recomendaciones para facilitar que la actuación desde la empresa ante estas situaciones sea lo más eficaz posible:

- ✓ Visibilizar en el centro de trabajo información sobre la violencia de género y de los recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda, puede resultar de gran ayuda.
- ✓ Nombrar, dentro del Departamento de personal o Recursos Humanos, una persona o un equipo “*responsable de violencia de género*”, con formación adecuada, que se encargaría de impulsar el desarrollo de medidas como:
 - *Crear conciencia del **compromiso de la empresa*** contra la violencia de género, y hacerlo extensivo a todo el personal, promoviendo un clima laboral de tolerancia cero y de confianza que facilite la petición de ayuda por parte de la trabajadora que sufra esta situación.
 - Promover y coordinar acciones de **sensibilización y formación** del conjunto de la plantilla en materia de igualdad y violencia de género.
 - Dar a conocer los **derechos laborales** de las mujeres víctimas de violencia de género.
 - Proporcionar información acerca de los **recursos especializados** de atención y servir de enlace y coordinación con los mismos, derivando los posibles supuestos que puedan detectarse.

- ✓ Elaborar un **procedimiento o protocolo de actuación interno** a poner en marcha cuando se tenga sospecha o conocimiento de que una de las trabajadoras de la empresa está sufriendo violencia de género. En el diseño y desarrollo de este procedimiento sería conveniente tener en cuenta los siguientes **principios clave**:
 - Garantizar el respeto, discreción y confidencialidad, preservando la intimidad de la mujer.
 - No tomar decisiones por ella, y seguir las pautas de comunicación adecuadas.
 - CONSULTAR, PEDIR AYUDA Y ASESORAMIENTO a los recursos especializados de atención, seguir sus pautas y actuar de manera coordinada con ellos.

La adhesión de tu empresa a la iniciativa *Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género* puede ser una herramienta muy eficaz para poner en práctica estas recomendaciones

▪ **Actuación inicial: Pautas de comunicación**

En numerosas ocasiones, son las propias víctimas las que se oponen a pedir ayuda o a denunciar su situación por diversas razones como el miedo, la culpabilidad, la vergüenza, la falta de redes de apoyo social o familiar o la dependencia económica del agresor. Esta resistencia puede provocar incompreensión en el entorno, por lo que la ayuda que personas cercanas -en este caso compañeros y compañeras de trabajo- pueden brindarle es esencial.

Se trata de supuestos de extraordinaria delicadeza, en los que una adecuada intervención inicial puede ser decisiva para la resolución del caso.

A la hora de comunicarnos con la mujer que está sufriendo esta situación es conveniente seguir las siguientes pautas:

Si nos lo cuenta:

- Resaltar la importancia de que se haya decidido a contarlo, agradeciéndole la confianza y expresando el apoyo incondicional de la empresa. Recuerda que puede tener una fuerte dependencia emocional del maltratador. Salir de una relación de maltrato es un

proceso lento y complejo, que requiere mucha paciencia, y en el que son frecuentes los retrocesos y “recaídas” (volver a contactar con el agresor, retomar la relación...).

- Mostrar empatía, afecto, comprensión e interés por ella.
- Garantizar confidencialidad y discreción.
- Realizar una adecuada escucha activa, sin interrupciones, y evitando indagar o preguntar detalles. No culpabilizar, no juzgar.
- No atacar al presunto maltratador, ni decirle que tiene que dejarlo. No forzarla a tomar decisiones, no presionarla.
- Intentar hablar con ella de sus sentimientos, del control que ejerce su pareja y de la oportunidad que tienen ella y, en su caso, sus hijos e hijas de empezar a vivir sin miedo y en un ambiente libre de violencia.
- Fomentar su empoderamiento y motivación con mensajes claros: “Tú no eres la culpable”. “La responsabilidad es de quien agrede”. “Él no va a cambiar”. “Puedes salir de esto”. “No estás sola”.
- Recordar los derechos laborales que le asisten legalmente.

Anímla a que busque apoyo profesional, gratuito y confidencial en un Centro de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género - CAVI -
(ver apartado siguiente)

Si NO nos lo cuenta, pero tenemos conocimiento o sospecha de su situación:

- En todo caso, CONSULTAR, PEDIR AYUDA Y ASESORAMIENTO a los Recursos especializados de atención y seguir sus orientaciones y pautas (ver apartado siguiente).
- Podría iniciarse un proceso de acercamiento dejando claro que primará ante todo el respeto máximo a la toma de decisiones y a la confidencialidad. Recuerda que salir de una situación de maltrato es un proceso delicado, en el que cada mujer lleva su ritmo.

Es de vital importancia que la trabajadora víctima de violencia de género CONOZCA y EJERZA los DERECHOS que la ley le reconoce para conservar su empleo y esté informada sobre dónde acudir para superar esta situación

▪ Los recursos de atención especializada

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia dispone de una **amplia red de recursos** para proporcionar una atención integral y coordinada a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a los y las menores a su cargo.

Se puede encontrar información completa y detallada de cada uno de estos recursos y su funcionamiento en el Portal de Igualdad y Prevención de Violencia de género de la CARM: <https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es>: Inicio / Recursos y Servicios

A continuación, describimos brevemente algunos de estos recursos:

En situaciones de urgencia:

Dispositivo de Atención Telefónica Urgente para Mujeres Víctimas de Violencia de Género - 112

Recurso de atención telefónica urgente que recibe todas las llamadas en materia de violencia de género, derivadas desde el Teléfono Único de Emergencias, 112.

Este dispositivo, de carácter gratuito, funciona las veinticuatro horas del día, todos los días del año, y tiene como objetivos:

- o Proporcionar, ante situaciones urgentes, una respuesta rápida y eficaz a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, coordinando las actuaciones de los servicios sanitarios, sociales, de asistencia jurídica y psicológica así como de protección policial y facilitándoles, si fuera preciso, alojamiento de urgencia.

- o Prestar información y asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus familiares u otras personas de su entorno o a profesionales, y derivar, en su caso, al recurso más apropiado (Centros de Atención a Mujeres víctimas de violencia -CAVI- o a otros servicios especializados).

ANTE UNA SITUACIÓN DE PELIGRO
(si hay amenazas, agresiones o temes por la integridad de la víctima), **LLAMA AL 112**

En situaciones NO urgentes:

- **Teléfono 016- 016 on line**

Servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género. Las consultas se pueden dirigir también por correo electrónico al servicio 016 online: 016-online@mscbs.es

Es gratuito y confidencial y funciona todos los días del año. Como regla general, si la llamada se realiza desde el territorio de la Región de Murcia, el 016 la transferirá al teléfono 112, para que pueda atenderla la trabajadora social del Dispositivo de Atención Telefónica Urgente para Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

En relación al 016, se puede consultar el siguiente enlace:

<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/telefono016/home.htm>

- **Red de Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género – CAVI**

Los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI), son recursos **públicos y gratuitos**, cuyo objetivo es atender a las mujeres víctimas de violencia de género para que tomen conciencia de la violencia sufrida y puedan enfrentarse a su vida de forma libre e independiente, potenciando las habilidades necesarias para superar y mejorar su calidad de vida personal y social.

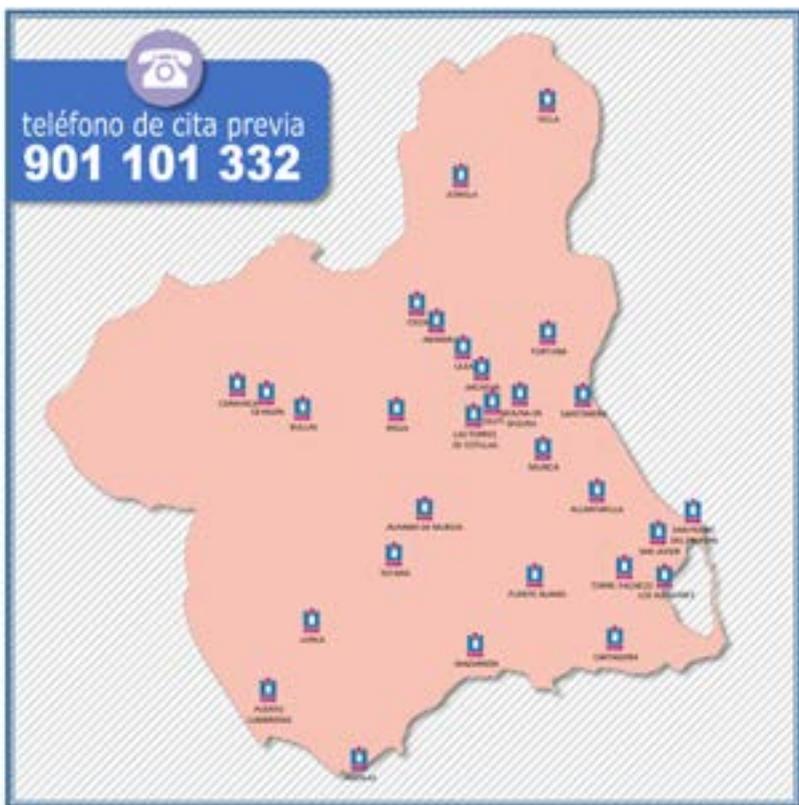
Composición:

Un equipo de profesionales del Trabajo social, la Psicología y el Derecho, con el objetivo de garantizar una **atención integral y continuada** que permita un completo abordaje de esta problemática desde las diferentes disciplinas y en cada una de sus manifestaciones.

Destinatarias:

Mujeres que sufran o hayan sufrido violencia física, psicológica o sexual por parte de su pareja o expareja o tengan dudas de estar en esta situación.

Dónde:



Los CAVI están ubicados en diferentes municipios, formando una Red Regional que permite dar cobertura a todo el territorio de nuestra Comunidad Autónoma.

En este enlace se puede consultar el CAVI más cercano a la empresa, así como el contacto, por si se necesita hacer alguna consulta:

<https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es>: Inicio / Recursos y Servicios / Red Regional Centros de Atención Especializada a Víctimas de Violencia de Género

¿Cómo se puede obtener una cita en un CAVI?

Llamando al teléfono de cita previa **901 101 332**.

Para ser atendida, **NO es necesaria denuncia previa** por violencia de género.

C) DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

El objetivo de estos derechos legalmente reconocidos, es intentar que la trabajadora que está sufriendo violencia de género CONSERVE SU PUESTO DE TRABAJO, facilitando que pueda compatibilizar ciertas exigencias derivadas de su situación personal con sus obligaciones laborales.

Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2015, de 23 de octubre.

Son los siguientes:

- **Reducción o reordenación** de su tiempo de trabajo.

Art. 37.8 E.T.: Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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 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 estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- **Movilidad geográfica** si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios **y cambio de centro de trabajo**.

Art. 40.4 E.T.: Las trabajadoras que tengan la consideración de 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 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 las trabajadoras 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 las trabajadoras.

Terminado este periodo, las trabajadoras 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.

- **Suspensión** de la relación laboral **con reserva de puesto de trabajo** (art. 45.1.n E.T.):
 - Dará lugar a situación legal de desempleo.
 - Este tiempo se considerará periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

En los supuestos de

- **Movilidad geográfica**
- **Cambio de centro de trabajo**
- **Suspensión** de la relación laboral **con reserva de puesto de trabajo**



Las empresas que formalicen **contratos de interinidad** para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a una **BONIFICACIÓN del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes**

- Durante seis meses en caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
- Durante todo el periodo que dure la suspensión. La reincorporación se hará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión.

- **Extinción del contrato de trabajo** (art. 49.1.m E.T.):
 - Dará lugar a situación legal de desempleo.

Tanto la suspensión como la extinción del contrato se considerarán situación de desempleo involuntario, lo que permite a la mujer solicitar la prestación contributiva o subsidio por insuficiencia de cotización, siempre que reúna el resto de requisitos exigidos con carácter general. En este caso, es fundamental que la empresa, al comunicar a la Seguridad Social esta circunstancia, facilite la causa correcta de fin de la actividad laboral.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se consideran **justificadas** cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, sin perjuicio de que sean comunicadas por la trabajadora a la empresa lo antes posible (art. 52.d E.T.).

Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, el despido se declarará NULO (art. 55.5.b E.T.).

D) ¿CÓMO SE ACREDITA LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

Art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante:

- Una **sentencia condenatoria** por un delito de violencia de género.
- Una **orden de protección**.
- Cualquier **otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar** a favor de la víctima.
- **Informe del Ministerio Fiscal** que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También se puede acreditar la situación de víctima 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.

En la Conferencia Sectorial de Igualdad de 3 de abril de 2019 se aprobó el modelo de informe para acreditar la condición de víctima de violencia de género, diseñado de manera consensuada por las comunidades autónomas y el Estado. Este título habilitante será válido para todo el territorio nacional.

Concretamente, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, serán entidades capacitadas para acreditar la situación de violencia de género los Centros de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género -CAVI- así como otros recursos públicos que atienden a mujeres víctimas de violencia.

(Para cualquier consulta al respecto, se puede contactar con el organismo regional competente en violencia de género -actualmente Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades-).

- 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.

IV. PARA LAS TRABAJADORAS: SI PIENSAS QUE TE ESTÁ PASANDO A TI

¿ESTOY SUFRIENDO MALTRATO?

Ciertos comportamientos, actitudes, comentarios u omisiones son manifestaciones de la violencia de género. Puedes estar sufriendo maltrato si tu pareja o expareja:

TE CONTROLA: te llama, te envía correos electrónicos constantemente; te controla mediante WhatsApp, o revisa tus perfiles en redes sociales; te exige explicaciones sobre dónde y con quién vas o sobre qué haces o dices; te controla el dinero; o controla cómo vistes y te pide que te cambies de ropa cuando no le gusta...

TE AÍSLA: no le gusta que tengas amistades, no quiere que veas a tu familia, o te desprecia delante de otras personas, te grita y recrimina constantemente diciendo que la culpa es tuya y que siempre te equivocas...

TE INTIMIDA: le tienes miedo, te insulta o te humilla, te amenaza con suicidarse o quedarse con tus hijas e hijos, te retiene documentación importante como el pasaporte o libretas bancarias, te coacciona, te chantajea, etc.

(Fuente: Guía ¿Qué hacer ante la violencia contra las mujeres? Gobierno Vasco, 2015)

Recomendamos también...

Página "Por una sociedad libre de Violencia de género"

<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/comoDetectarla/primerosSignos/home.htm>

Guía útil para las mujeres "Sin ti no soy nada"

<https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es: Inicio / Documentación / Publicaciones y Guías / Guía útil para mujeres>

App para móviles: LIBRES

<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/appLibres/home.htm>

¿QUÉ PUEDES HACER?

El primer paso que puedes dar es explicar tu situación a otras personas y pedir ayuda. Te aconsejamos buscar el apoyo de familiares y amistades de confianza para que te apoyen y acompañen en estos momentos difíciles. Si has perdido el contacto con ellos en los últimos tiempos, intenta retomarlo.

Es normal que tengas miedo a equivocarte, que sientas que aún le quieres. A menudo buscamos razones para justificarle (“es tan celoso porque me quiere”, “perdió los nervios porque tiene mucha responsabilidad”, “si soy buena esposa/pareja él cambiará”) o para minimizar la violencia (“no fue para tanto”, “esto le pasa a todo el mundo”). Estas creencias son falsas y pueden confundirte, debes saber que tú no provocas ni eres culpable de la violencia y que no hay ninguna razón que la justifique.

Si tu pareja te trata mal y utiliza la violencia, no podrás ser feliz. Aunque cueste dar el paso y te dé miedo dejarle, con el apoyo de tus seres queridos y de profesionales especializados lograrás volver a quererte a ti misma y a romper con el círculo de maltrato. En este sentido, hay toda una serie de recursos con el único objetivo de mejorar los mecanismos de protección, seguridad y asistencia a las mujeres víctimas y a sus hijos e hijas.

Fuente: <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/queHacer/home.htm>

Para empezar, te recomendamos que te pongas en contacto con el teléfono gratuito de información y asesoramiento jurídico 016, servicio público puesto en marcha por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, en funcionamiento las 24 horas del día, y en el serás atendida por profesionales especializados en esta materia. Este servicio garantiza la confidencialidad de los datos de las personas usuarias.

También puedes pedir cita en un Centro de Atención para Víctimas de Violencia de Género –CAVI–, llamando al teléfono **901 101 332**.

Si la situación es urgente, llama al **112**.

Recuerda: NO ESTÁS SOLA. PIDE AYUDA.

