

Guía dos dereitos das mulleres vítimas de violencia de xénero



XUNTA DE GALICIA

Guía dos dereitos das mulleres víctimas de violencia de xénero

Edita: Confederación Intersindical Galega
Secretaría Confederal da Muller

Impresión: Gráficas Orzán

Depósito legal: C 3798-2007

Colabora: Servizo Galego de Igualdade

LIMIAR

A violencia de xénero transcende do ámbito doméstico, é unha lacra social que afecta a toda a cidadanía. O sindicalismo que defende a liberdade, a xustiza e a igualdade debe involucrarse na loita contra todo tipo de discriminación e, particularmente, contra a discriminación que representa a violencia contra as mulleres.

Esta guía pretende ser fundamentalmente unha axuda para as mulleres que sofren unha situación de violencia, ofrecéndolles a estas, á súa familia, ao seu círculo máis próximo, unha recompilación de recursos accesíbeis de organismos públicos e privados onde acudir, en caso de vivir ou coñecer casos de violencia contra as mulleres.

Outra das fórmulas que podemos empregar os sindicatos para previr e detectar a violencia de xénero é ofrecerlles información a todas e cada unha das nosas afiliadas e afiliados, con respecto aos trámites e recursos en materia de dereitos laborais das vítimas, co obxecto de crearmos entre todas e todos unha rede social, de mulleres e homes, a través da cal rachemos con esta espiral de violencia.

A CIG comprométese a loitar contra a violencia de xénero a todos os niveis e propónse conseguir que na negociación colectiva as empresas implanten medidas efectivas para paliar os efectos desta lacra social.

Elvira Patiño Ogea
Secretaria Confederal da Muller da CIG

GUÍA DOS DEREITOS DAS MULLERES VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO

1. QUE É A VIOLENCIA DE XÉNERO?	4
2. TIPOS DE VIOLENCIA DE XÉNERO	4
3. FASES DUN PROCESO DE MALOS TRATOS	5
4. QUEN SON VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO?	5
5. DEREITOS DAS MULLERES VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO	
<u>5.1. Dereito á información</u>	6
<u>5.2. Dereito á atención sanitaria</u>	6
<u>5.3. Dereito á asistencia psicolóxica</u>	6
<u>5.4. Dereito á asistencia social integral</u>	6
<u>5.5. Dereito á asistencia xurídica gratuíta</u>	6
<u>5.6. Dereitos laborais e prestacións da Seguridade Social</u>	7
<u>5.7. Dereitos económicos</u>	7
<u>5.8. Dereito ao acceso á vivenda</u>	7
6. QUE FACER ANTE UNHA SITUACIÓN DE MALTRATO?	
<u>6.1. Acudir aos servizos médicos</u>	6
<u>6.2. Solicitar asistencia policial</u>	6-7
<u>6.3. Facer uso dos servizos de atención e asistencia sociais</u>	7
<u>6.4. Solicitar unha orde de protección</u>	7- 8
<u>6. 5. Solicitar as axudas e prestacións económicas que puidesen corresponder</u>	8

7. DEREITOS LABORAIS NO ESTATUTO DOS/AS TRABALLADORES/AS	9-10
8. DEREITOS RECOÑECIDOS ÁS FUNCIONARIAS PÚBLICAS . .	10-11
9. VIOLENCIA DE XÉNERO E NEGOCIACIÓN COLECTIVA	11-16
10. PROGRAMAS E AXUDAS ÁS MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO	16 -18
11. BIBLIOGRAFÍA	19
12. ANEXOS	
<u>Mapa da rede de centros de información ás mulleres de Galicia</u> .	20-23
<u>ANEXO I. Servizos de atención á muller dos corpos policiais.</u> . . .	24
<u>ANEXO II. Centro de acollida e vivendas tuteladas.</u>	24
<u>ANEXO III. Centros de información ás mulleres.</u>	25 -29
<u>ANEXO IV. Puntos de información ás mulleres.</u>	30-33

1. QUE É A VIOLENCIA DE XÉNERO?

A violencia de xénero ten que ver coa violencia que se exerce contra as mulleres, coa violencia que se dirixe sobre as mulleres polo simple feito de seren mulleres e seren consideradas polo agresor como seres carentes de respecto, de dereitos e de capacidade de decisión.

A violencia de xénero é unha manifestación da desigualdade existente na sociedade, das relacións de poder historicamente desiguais entre mulleres e homes e que leva a muller a unha situación de subordinación respecto do xénero masculino.

Esa violencia de xénero maniféstase en tres ámbitos básicos:

- maltrato no seo das relacións de parella
- agresión sexual na vida social
- acoso no medio laboral

Algunhas definicións:

- Todo acto de violencia baseado na pertenza ao sexo feminino que teña ou poida ter como resultado un dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico para a muller, incluídas as ameazas deses actos, a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, tanto se se produce na vida pública como na privada (Declaración sobre a eliminación da violencia cara á muller, aprobada o 20 de decembro de 1993, pola Asemblea Xeral da ONU).
- Abrangue todos os actos mediante os cales se discrimina, ignora, somete e subordina as mulleres nos diferentes aspectos da súa existencia. É un ataque material e simbólico que afecta a súa liberdade, dignidade, seguridade, intimidade e integridade moral ou física.
- Segundo a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, enténdese como tal todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as

agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade que sofre a muller. O obxecto da lei é actuar contra esa violencia que se exerce sobre as mulleres por parte de quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou de quen estea ou estivese ligado a ela por relacións semellantes de afectividade, aínda sen convivencia.

- Segundo a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero, calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada.

2. TIPOS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

 Para os efectos da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero, considéranse formas de violencia de xénero as seguintes:

Violencia física, que inclúe calquera acto de forza contra o corpo da muller, con resultado ou risco de producir lesión física ou dano, exercida por quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen estea ou estivese ligado a ela por análoga relación de afectividade, aínda sen convivencia.

Violencia psicolóxica, que inclúe toda conduta, verbal ou non verbal, que produza na muller desvalorización ou sufrimento, a través de ameazas, humillacións ou vexacións, esixencia de obediencia ou submisión, coerción, insultos, illamento, culpabilización ou limitacións do seu ámbito de liberdade, exercida por que sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen estea ou estivese ligado a ela por análoga relación de afectividade, aínda sen convivencia.

Igualmente, terán a consideración de actos de violencia psicolóxica contra a muller os exercidos por homes do seu contorno familiar ou do seu contorno social e/ou laboral.

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

Violencia sexual e abusos sexuais, que inclúen calquera acto de natureza sexual forzada polo agresor ou non consentida pola muller, e que abarcan a imposición, mediante a forza ou con intimidación, de relacións sexuais non consentidas, e o abuso sexual, con independencia de que o agresor garde ou non relación conxugal, de parella, afectiva ou de parentesco coa vítima.

Acoso sexual, que inclúe aquelas condutas consistentes na solicitude de favores de natureza sexual, para si ou para unha terceira

persoa, nas que o suxeito activo se prevale dunha situación de superioridade laboral, docente ou análoga, co anuncio expreso ou tácito á muller de causarlle un mal relacionado coas expectativas que a vítima teña no ámbito da devandita relación, ou baixo a promesa dunha recompensa ou dun premio no ámbito desta.

O tráfico de mulleres e nenas con fins de explotación, calquera que fose a relación que teña unha vítima co agresor e o medio utilizado.

Calquera outra forma de violencia recollida nos tratados internacionais que lesione ou sexa susceptible de lesionar a dignidade, a integridade ou a liberdade das mulleres.

3. FASES DUN PROCESO DE MALOS TRATOS

Centrándose na violencia de xénero que se manifesta nos malos tratos no seo das relacións de parella, no ámbito doméstico ou familiar, as mulleres que a padecen son vítimas que precisan de axudas e medidas protectoras que eviten o desamparo e a vulnerabilidade en que se atopan.

Existen comportamentos abusivos, pouco respectuosos ou inadecuados que, cando son constantes e habituais, poden levar a pensar que se está ante un maltratador.

Cales poden ser eses comportamentos:

- a.- Intento de controlar o que fas e con quen vas.
- b.- Non respectar as túas opinións e intentar impoñer a súa.
- c.- Criticar a túa forma de vestir.
- d.- Compararte coas demais mulleres.
- e.- Ser moi celoso.
- f.- Facer promesas de cambio que nunca chega a cumprir.

Un proceso de violencia entra sempre dentro dun ciclo do que é difícil saír e que se manifesta en tres fases:

1. Nunha primeira fase, comezan os insultos e as primeiras demostracións de violencia, pero sen chegar a provocar situacións extremas.
2. Esa tensión inicial vai en aumento, até que se producen os comportamentos violentos graves e as agresións.
3. Esas agresións son seguidas dunha fase de arrepentimento na que o agresor pide perdón, na que asegura que non vai volver pasar, que vai cambiar, ou na que incluso xustifica a súa conduta botándolle a culpa á vítima.

4. QUEN SON VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO?

Calquera muller pode ser vítima de malos tratos; non afectan en particular a un determinado tipo de muller e ocorre independentemente da idade, profesión, ideoloxía, nivel cultural, raza ou clase social.

Se es vítima da violencia de xénero, ten en conta que están atentando contra a túa dignidade, que te están degradando como persoa e que esa situación che pode provocar danos irreparábeis. Non só periga a túa integridade física, o teu estado emocional pode sufrir graves alteracións. Se traballas pode diminuír seriamente o teu rendemento laboral, pero tamén poden sufrir as consecuencias os teus fillos ou fillas.

Tes que saber que ti podes cambiar a situación e que podes contar con apoio e asesoramento que che axude e que che dea seguridade na túa toma de decisión, para romper coas agresións e o sufrimento que padeces.

5. CALES SON OS DEREITOS DAS MULLERES VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO?

Dereito á información. Teñen dereito a recibir plena información e asesoramento axeitado á súa situación persoal, a través dos servizos, organismos ou oficinas que poidan dispoñer as administracións públicas. A información comprenderá as medidas relativas á súa protección e seguridade, dereitos e axudas legais, así como o referente ao lugar de prestación dos servizos de atención, urxencia, apoio e recuperación integral.

Dereito á atención sanitaria. Os servizos públicos de saúde garantiránlle ás mulleres que sofren ou sufrisen calquera tipo de violencia de xénero que recolle esta lei o dereito á atención sanitaria e ao seguimento da evolución do seu estado de saúde, ata o seu total restablecemento, no concernente á sintomatoloxía ou ás secuelas derivadas da situación de violencia sufrida. Tal e como recolle a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero, para a detección precoz da violencia contra as mulleres e contra os seus fillos e fillas menores de idade, establecerase un cuestionario na atención primaria e un parte de lesións único e universal para todos os centros sanitarios de Galicia, que será de obrigado cumprimento para todas e todos os profesionais.

Dereito á asistencia psicolóxica gratuíta. Comprenderá a atención inicial e o seguimento durante todo o proceso terapéutico. Consideraranse prioritarias as intervencións con mulleres que se atopen nunha situación de violencia e presenten problemas de saúde mental, dependencia de substancias adictivas e/ou outras patoloxías que requirán un tratamento psicolóxico específico. Tamén se recoñece o dereito á asistencia psicolóxica gratuíta para as e os menores e para outras persoas dependentes que vivan ou padezan situacións de violencia de xénero, que comprenderá medidas de apoio psicosocial específicas e adaptadas ás súas características e necesidades.

Dereito á asistencia social integral. Teñen dereito a servizos sociais de atención, de urxencia, de apoio e acollida e de recuperación integral. A organización destes servizos por parte das comunidades autónomas e das corporacións locais responderá aos principios de atención permanente, actuación urxente, especialización de prestacións e multidisciplinariedade profesional.

Dereito á asistencia xurídica gratuíta. Se acreditan insuficiencia de recursos para litigar, nos termos establecidos na Lei 1/1996, de asistencia xurídica gratuíta, teñen dereito á defensa e representación gratuítas por avogada/o e procuradora ou procurador en todos os procesos e procedementos administrativos que teñan causa directa e indirecta na violencia padecida. Este dereito asistirá tamén aos seus en caso de falecemento. En todo caso, garantirase a defensa xurídica, gratuíta e especializada de forma inmediata a todas as vítimas de violencia de xénero que o soliciten, sen prexuízo de que, se non se lles recoñece con posterioridade ese dereito, estas deberán aboar os honorarios do traballo de avogacía xerados pola súa intervención.

Dereitos laborais e prestacións da Seguridade Social. Terán dereito, nos termos previstos no Estatuto de traballadores/as, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á suspensión da relación con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo.

Nos termos previstos na Lei xeral da Seguridade Social, a suspensión e a extinción do contrato de traballo anteriores darán lugar á situación legal de desemprego. O tempo de suspensión considerarase como período de cotización efectiva para o efecto das prestacións de Seguridade Social e de desemprego.

As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou os servizos de saúde, sen prexuízo de que esas ausencias llas comuniquen á empresa na maior brevidade posíbel.

Se es traballadora por conta propia vítima de violencia de xénero que cesa na súa actividade, para facer efectiva a túa protección ou o teu dereito á asistencia social integral, serás suspendida da túa obriga de cotizar durante un período de seis meses, que serán considerados como de cotización efectiva para os efectos das prestacións da Seguridade Social. Así mesmo, a túa situación será considerada como asimilada á alta.

Se es funcionaria pública, tes dereito á redución ou reordenación do teu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica de centro de traballo e á excedencia nos termos que se determinen na súa lexislación específica.

Ademais, as ausencias totais ou parciais ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, de acordo co que se estableza na súa lexislación específica.

Dereitos económicos. Axudas sociais, salario da liberdade, axuda económica en pagamento único e axudas á vivenda.

Dereito de acceso á vivenda. As mulleres que sufran ou sufrisen violencia de xénero e se atopen nunha situación de precariedade económica teñen dereito a unha vivenda. Poderán beneficiarse tanto das medidas para o acceso a unha vivenda en propiedade coma en réxime de alugamento. Na adxudicación das promocións públicas de vivendas, daráselles prioridade ás necesidades das mulleres que sufran violencia de xénero e se atopen nunha situación de precariedade económica. Así mesmo, poderá reservarse un número de vivendas adaptadas para mulleres que sufran violencia de xénero con mobilidade reducida de carácter permanente.

6. QUE FACER ANTE UNHA SITUACIÓN DE MALTRATO?

1. Acudir aos servizos médicos

En caso de agresións físicas, deberase acudir ao centro de saúde ou ao hospital mais próximo. Nestes centros, cando atenden unha persoa vítima dunha agresión doméstica, darán traslado do parte médico ao Xulgado de Garda. Ademais, á vítima entregaráselle unha copia do parte.

2. Solicitar asistencia policial

Pódese, antes ou despois da asistencia médica, solicitar a correspondente axuda ou auxilio policial, se fose necesario. Pode poñerse en contacto coa:

Garda Civil (062)

Policía Municipal (092)

Policía Nacional (091)

En todos estes corpos de seguridade existen ademais servizos especializados na atención á muller (anexo I).

3. Facer uso dos servizos de atención e asistencia social

- a.- Teléfono da muller 900 400 273, gratuíto e anónimo, de información e de asistencia social e psicolóxica á muller que funciona as 24 horas do día.
- b.- Centros de acollida e vivendas tuteladas, no caso de ter que marchar precipitadamente do fogar por risco inminente e non dispoñas de recursos económicos (ver anexo).
- c.- Centros de información ás mulleres (CIM), son servizos de información que existen en moitos concellos e nalgúñas mancomunidades de municipios (ver anexo).
- d.- Puntos de información ás mulleres (PIM), servizos de información existentes naqueles concellos que non dispoñen de CIM propio (ver anexo).

4. Solicitar unha orde de protección

Unha das principais medidas de protección integral que existe é a orde de protección que dita un xuíz ou xuíza a través dun procedemento simple e rápido, dirixido a proporcionar protección inmediata e integral, que comprende:

- a. Protección física, para evitar que o agresor poida achegarse e cometer novas agresións. A orde pode conter medidas penais como prisión provisional, prohibición de aproximación, prohibición de residencia, prohibición de comunicación ou outras medidas.
- b. Protección xurídica, como a atribución inicial da vivenda familiar, a custodia dos fillos/as, o réxime de prestación de alimentos ou a suspensión do réxime de visitas.
- c. Protección social, ao activar as prestacións sociais establecidas a favor das vítimas.

Pódea solicitar a propia vítima, pero tamén as persoas que teñan algunha relación de parentesco, o fiscal ou pode ser adoptada polo propio xuíz ou xuíza.

Pode presentarse en calquera Comisaría de Policía ou posto da Garda Civil, no xulgado ou fiscalía, nas oficinas de atención á vítima ou nos servizos sociais ou institucións asistenciais dependentes das administracións públicas.

Recibida a solicitude no xulgado, tramítase e resólvese durante o servizo de garda xudicial.

A orde de protección, ademais de comunicárselle a vítima, comunícase-lle ao Ministerio Fiscal e ás administracións públicas competentes en materia de protección social e inscríbese tamén nun rexistro. Tamén será informada en todo momento sobre o estado das medidas cautelares adoptadas, en particular sobre a situación penal do agresor.

Por razóns organizativas e de coordinación, só pode existir unha única orde de protección que afecte a cada vítima. O contido da orde de protección poderá ser modificado, se resulta procedente,

cando se alteren as circunstancias, por parte do órgano xudicial que ten competencia para coñecer o asunto (pensemos sobre todo naqueles casos nos que se incrementa a situación de perigo para a vítima), pero non poderá ditarse unha ulterior orde de protección que contradiga os termos da xa ditada.

No caso de urxencia, a orde de protección tamén poderá ser modificada polo xuíz ou xuíza de instrución en funcións de garda, se o considera pertinente, sen prexuízo da posterior remisión do actuado ao órgano xudicial competente.

A obtención desta orde de protección é moi importante porque, ademais de proporcionar protección, seguridade e acceso a todos os servizos asistenciais, actúa como instrumento que acredita a situación de vítima de violencia de xénero e permitirá reclamar os teus dereitos laborais e os teus dereitos económicos.

5. Solicitar as axudas e prestacións económicas que puidesen corresponder

No ámbito galego, o organismo competente encargado de regular estas axudas é o Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller, dependente da Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar, da Xunta de Galicia.

Está situado na Praza de Europa, 15A - 1º, Polígono das Fontiñas 15781 Santiago de Compostela, o seu teléfono é: 981545366, o seu fax: 981 545 365 e o seu correo electrónico: sgpihm@xunta.es. Por outra banda, desde a Secretaría Xeral de Igualdade estase a colaborar con outras consellarías, apostando pola aplicación de políticas transversais para loitar contra a violencia de xénero.

7. DEREITOS LABORAIS NO ESTATUTO DOS/AS TRABALLADORES/AS

A Lei orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, reforma o texto refundido da Lei do estatuto dos/as traballadores/as, aprobado por Real decreto lexislativo 1/1995, introducindo preceptos que singularizan a situación da muller traballadora que é vítima da violencia de xénero.

Artigo 37.7. *A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexíbel ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.*

Estes dereitos poderanse exercer nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e as e os representantes dos traballadores e traballadoras, ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada. No seu defecto, a concreción destes dereitos corresponderalle á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no punto anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

Artigo 40.3.bis). *A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.*

En tales supostos, a empresa estará obrigada a lle comunicar á traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se puidesen producir no futuro.

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

Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a citada obriga de reserva.

Artigo 45.1.n). *O contrato de traballo pode suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.*

Artigo 48.6. *No suposto previsto na letra n) do punto 1 do artigo 45, o 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 ou a xuíza poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.*

Artigo 49.1.m). *O contrato de traballo pode extinguirse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.*

Artigo 55.5.b). *Será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta lei.*

8. DEREITOS RECOÑECIDOS ÁS FUNCIONARIAS PÚBLICAS

A Lei orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, modifica igualmente a Lei 30/1984, de medidas para a reforma da función pública, modificacións que se integran dentro do que son as bases do réxime estatutario das funcionarias públicas e, polo tanto, aplicábeis ao persoal de todas as administracións públicas.

Artigo 17.3. *No marco dos acordos que as administracións públicas subscriban coa finalidade de facilitar a mobilidade entre as funcionarias/os, terase especial consideración cos casos de mobilidade xeográfica das funcionarias vítimas de violencia de xénero.*

Artigo 20.1.i). *A funcionaria vítima de violencia sobre a muller que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo propio do seu corpo ou escala e de análogas características que se atope vacante e sexa de necesaria provisión. En tales supostos, a Administración pública competente en cada caso estará obrigada a comunicarlle as vacantes de necesaria provisión existentes na mesma localidade ou nas localidades que a interesada expresamente solicite.*

Artigo 29.8. *Excedencia por razón de violencia sobre a muller funcionaria. As funcionarias públicas vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito a asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia sen necesidade de que prestasen un tempo mínimo de servizos previos e sen que resulte de aplicación ningún prazo de permanencia nela. Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen, sendo computábel ese período para os efectos de ascensos, trienios e dereitos pasivos.*

Non obstante, cando das actuacións da tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima o exixise, poderase prorrogar por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito, o período no que, de acordo co punto anterior, se terá dereito á reserva do posto de traballo, con idénticos efectos.

Artigo 30.5. Nos casos en que as funcionarias vítimas de violencia de xénero tivesen que se ausentar por ese motivo do seu posto de traballo, estas faltas de asistencia totais ou parciais terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

As funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito a asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexíbel ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicábeis, non termos que para estes supostos estableza a Administración pública competente en cada caso.

9. VIOLENCIA DE XÉNERO E NEGOCIACIÓN COLECTIVA

 sindicalismo que defende a liberdade, a xustiza e a igualdade debe involucrarse na loita contra todo tipo de discriminación e, particularmente, contra a discriminación que representa a violencia contra as mulleres.

A CIG comprométese firmemente a loitar contra a violencia de xénero a todos os niveis e propoñeráse conseguir que na negociación colectiva as empresas implanten medidas efectivas para paliar os efectos desta lacra social.

Tal e como recolle a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, a violencia machista e os malos tratos formaron parte da vida cotiá de moitas mulleres ao longo do tempo, estando normalizada e naturalizada, o cal provocaba a súa invisibilidade e ocultamento. A violencia de xénero, por tanto, non é un problema que afecte o ámbito do privado, trátase dunha violencia que se dirixe contra as mulleres polo feito de selo, por ser consideradas polos seus agresores carentes dos dereitos mínimos de liberdade, respecto e capacidade de decisión.

Por outra banda, a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, recolle tamén determinados dereitos laborais e de Seguridade Social, no seu capítulo II. Entre eles, o dereito á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo. A suspensión e a extinción do contrato darán lugar á situación legal de desemprego e, concretamente, o tempo de suspensión considerarase como período de cotización efectivo para os efectos das prestacións de Seguridade Social e de desemprego. Así mesmo, as ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, sen prexuízo de que as ditas ausencias sexan comunicadas á empresa pola traballadora á maior brevidade. A vítima de violencia tamén ten dereito a recibir formación e axuda para a busca de emprego.

Neste sentido, a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia establece que a Administración pública galega garantizará ao seu persoal feminino vítima de violencia de xénero o salario íntegro de tres meses, no caso de que opten pola suspensión do contrato de traballo ou pola situación de excedencia.

Pois ben, parece claro que as modificacións que introduce no Estatuto dos traballadores e das traballadoras esta lei orgánica poden ser trasladadas á negociación colectiva. O regulamento das relacións laborais non debe fuxir dunha realidade que ten na nosa sociedade especial incidencia, senón que pola contra debe sumarse ao rexeitamento colectivo da violencia exercida contra as mulleres en dúas direccións:

- Explicitar nos convenios colectivos a condena á violencia de xénero espallando entre as e os destinatarios os contidos laborais da lei orgánica.
- Incorporar nos convenios colectivos as melloras que en cada caso sexan posíbeis, de cara a asegurar no mundo do traballo a efectividade das medidas contempladas na lei orgánica e en calquera outro tipo de lexislación referido a esta materia.

CONDENA DA VIOLENCIA E APOIO ÁS VÍTIMAS

Non se deben minusvalorar os efectos divulgativos e educativos dos convenios colectivos. As representacións sindicais e empresariais deben condenar de maneira explícita a violencia exercida contra as mulleres, que se constitúe como unha discriminación aberrante e un ataque flagrante contra os dereitos fundamentais. Neste sentido, é importante tamén explicitar no convenio colectivo o apoio ás vítimas, recollendo os dereitos laborais recoñecidos na Lei orgánica 1/2004. Pódese acordar a elaboración de circulares, folletos ou carteis para a súa difusión nos centros de traballo, como sensibilización preventiva dirixidos ás posíbeis vítimas e/ou aos potenciais agresores. Ábreanse aquí diversas posibilidades para o financiamento deste labor divulgativo, a través da Secretaría para a Igualdade, dependente da Vicepresidencia da Xunta de Galicia. Sen dúbida é moi importante que dende a negociación colectiva, representantes sindicais e empresariais se impliquen nesta cuestión e se coordinen cos organismos de igualdade, e especificamente de violencia de xénero, da Xunta de Galicia.

MELLORAS CONCRETAS NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Alén do que legalmente se establece, os convenios poden mellorar a situación de partida a través dunha maior adaptabilidade e flexibilidade ao caso concreto. Para a concreción das medidas, sempre ofrece máis posibilidades o convenio de empresa, sobre todo se esta é dunha certa entidade e tamaño, pero tamén os convenios provinciais ou galegos ofrecen posibilidades. En primeiro lugar, contemplaremos o que serían medidas procedementais, que teñen a súa importancia, de cara a facilitar que a vítima atope o apoio e as facilidades necesarias para exercer os seus dereitos; en segundo lugar achegaremos melloras concretas para incorporar nos convenios colectivos.

MEDIDAS PROCEDEMENTAIS

Protocolización

Debe existir un procedemento escrito (protocolo) onde se contemple, no caso de existencia nun centro de traballo dunha muller vítima de violencia de xénero, os pasos que se han seguir para o exercicio dos dereitos que lle corresponden no eido laboral e se facilite información dos seus dereitos no eido social. Os dereitos están na lei e algúns poden ser mellorados no convenio. O protocolo débeno ter as persoas que teñan encomendado o labor de apoio e intermediación ante o empresario ou empresaria: axentes de igualdade, delegados ou delegadas de seguridade e saúde, persoas designadas expresamente para estes temas. As comisións paritarias dos convenios sectoriais poden elaborar eses protocolos, co asesoramento necesario, ben das asesorías xurídicas, ben do Servizo Galego de Igualdade, e garantir que chegue a todas as empresas. Igualmente, no caso de convenios de empresa, os comités deberían ter eses protocolos.

Formación

As persoas que realmente se vaian encargar do apoio ás vítimas de violencia de xénero deberán contar cunha formación adecuada. Nos convenios colectivos será necesario contemplar esta necesidade e facilitar con crédito horario a formación. A formación pódena ofrecer os sindicatos, con persoal especializado, ou o Servizo Galego de Igualdade. Hai vías de financiamento para iso.

Estrutura sindical comprometida

A muller vítima de violencia de xénero ten que saber a quen acudir na súa empresa para ser informada e exercer os seus dereitos. É positivo que en vez de acudir directamente ao empresario ou empresaria, xerente ou encargada/o, exista unha persoa con dotes de intermediación e con coñecementos adecuados, que garanta o asesoramento á muller e realice a xestión dos trámites. Esta persoa, coñecendo o feito, tamén pode tomar a iniciativa de dirixirse á vítima, garantindo sempre a confidencialidade necesaria. A nivel de pequena empresa, parece que o máis adecuado podería ser a persoa responsábel de seguridade e saúde, pero tampouco é obrigatorio. A nivel de empresa grande, o propio comité debe designar a alguén para este cometido e, no caso de que exista xa “axente de igualdade”, parece que o máis lóxico é que se designe esta persoa. Se se quere que exista unha participación sindical neste tema, é conveniente recollelo en convenio colectivo. No convenio de empresa hai máis posibilidade de establecer a figura e de designar concretamente a persoa do comité que sexa máis adecuada. Nos convenios sectoriais, pódense utilizar fórmulas para que nas empresas con comité de empresa sexa este quen designe a persoa responsábel e, nas empresas con delegados e delegadas de persoal, a persoa responsábel sexa o delegado ou delegada de seguridade e saúde. Unha vez decidido quen vai ser esa persoa, é necesario que esta función sexa publicitada no centro de traballo.

Traballadora sensíbel a un determinado risco

Os convenios, ao trataren o tema de violencia de xénero, deberían remitirse ao artigo 25 da Lei de prevención de riscos laborais (traballadores/as especialmente sensíbeis a determinados riscos). Deste xeito, as garantías e procedementos para estes serían de aplicación así mesmo ás mulleres vítimas.

MEDIDAS CONCRETAS

Redución do tempo de traballo

A negociación colectiva pode concretar este dereito. Pode darse o caso de que á muller vítima de violencia de xénero lle interese reducir a súa xornada e acceder ao cobro de prestacións por desemprego respecto da xor-

nada liberada. Se a lei establece que nos casos de suspensión e de extinción do contrato ten dereito ao seguro de desemprego, parece lóxico pensar que tamén terá dereito ao seguro de desemprego parcial no caso de redución de xornada e, de feito, así o recoñece unha instrución interna do INEM. Trátase entón de que no convenio colectivo se regule a que redución ten dereito (ao 20%? ao 50%? ao 60%?) e tamén a sanción que lle corresponde á empresa en caso de negativa.

Por exemplo, podemos establecer nunha empresa un acordo sobre violencia de xénero establecendo a redución de xornada, con redución de salario, ata un máximo do 50% daquela. Esta pode ser unha referencia válida, porque parece que reducións maiores serían difíciles de garantir para as empresas e, posiblemente, á propia interesada lle suporía unha gran perda de salarios, pero realmente non hai inconveniente ningún para pactar outros máximos, por exemplo do 75%. Cuestión á parte é o caso de que a redución da xornada imposibilite a empresa a manterlle o mesmo posto de traballo. Nos convenios debe sinalarse unha preferencia a manter o seu posto ou ben que, se obxectivamente non fose posible, o cambio debería producirse a un posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. O que menos necesita unha persoa nesta situación é que se “degrade”, facéndoa realizar traballos que nada teñen que ver coa súa carreira profesional.

No caso de que a empresa se negue a admitir a redución de xornada, convén pactar en convenio a sanción correspondente. Unha muller nesa situación non está para máis liortas e para máis xuízos, polo que debe preverse no convenio unha sanción o suficientemente disuasoria para que a empresa non opte por forzar a traballadora a abandonar o posto de traballo.

Pódese pactar que, no caso de que a empresa non acepte a redución de xornada proposta (alegará causas obxectivas, imposibilidades de organización produtiva, etc.) e a traballadora tivese que optar entón por pedir a suspensión do contrato e pasar a cobrar o seguro de desemprego, a empresa obrigárase durante o tempo da suspensión a pagar a remuneración habitual da traballadora. Isto quere dicir que, se ten dereito ao seguro de desemprego, a empresa ten que complementarlle a diferenza e, se non tivese seguro, a empresa tería que pagarlle o salario completo.

Alternativamente, tamén se pode pactar unha indemnización a tanto alzado (independentemente da antigüidade da traballadora) para estes

casos, en que solicitada a redución de xornada a empresa alegue imposibilidade de concederlla, e a traballadora teña que recorrer á suspensión do contrato con reserva do posto de traballo. Neste caso, a fórmula podería ser, a modo de exemplo, a seguinte: en caso de negativa do empresario ou da empresaria a aceptar a redución da xornada solicitada, a traballadora terá dereito a unha indemnización equivalente a oito mensualidade de salario bruto, con inclusión de pro rata de pagas extraordinarias.

Por outra parte, tamén se pode acordar en convenio que no caso de negativa por parte dunha empresa determinada a cumprir os dereitos da muller vítima de violencia, a Comisión Paritaria do Convenio fará público o caso e remitirallo preceptivamente á Inspección de Traballo e Seguridade Social. A publicidade destes feitos, se é coñecida de antemán pola empresa, é tamén unha medida disuasoria eficaz. No caso de que non houbese posibilidade de pechar un acordo deste tipo, ante a negativa da representación patronal, os sindicatos poden subscribir un acordo para facer público cada caso concreto que se poida presentar e denunciar á Inspección de Traballo. Tamén a propia CIG podería facer o mesmo en solitario.

Reordenación do tempo de traballo

A traballadora vítima de violencia de xénero pode, coa reordenación do seu tempo de traballo, atopar alivio á súa situación. Na negociación colectiva poden contemplarse varias posibilidades, que se deberán concretar a nivel de empresa cos e coas representantes sindicais:

- Nas empresas onde existan quendas de traballo, dereito a escoller aquela que lle permita unha mellor protección e/ou unha mellor organización da súa vida persoal e familiar.
- Nas empresas onde exista horario flexíbel, dereito a adherirse a este.
- Nas empresas onde non existan nin quendas nin horario flexíbel, o convenio pode establecer, ante o caso concreto, a obriga de facilitar un horario que sexa compatíbel, na medida do posíbel, coas necesidades persoais e familiares da traballadora, así como co seu dereito á asistencia social (atención psicolóxica, apoio social, formación preventiva, etc.).

- No caso de que os servizos profesionais da traballadora puidesen ser efectivos fóra das instalacións da empresa, a través do tele-traballo, os convenios recollerán esta posibilidade, a necesidade de negociar a nivel de empresa as normas e condicións desta nova situación, así como a obriga da empresa de facilitarlle os medios técnicos necesarios para o cumprimento do seu traballo.

No suposto de que a empresa non facilitase a flexibilidade horaria necesaria para a vítima de violencia de xénero, deberíase pactar en convenio a sanción correspondente, tendo en conta o proposto no punto anterior. Do que se trata é de que se a empresa alega que non pode cumprir e a traballadora ten que solicitar a suspensión do contrato de traballo, non perda ingresos.

Mobilidade xeográfica

As traballadoras vítimas de violencia de xénero poden precisar para asegurar a súa vida dun cambio de residencia. A mobilidade xeográfica parece difícil de negociar fóra dunha empresa grande, con varios centros de traballo. Neste caso, trátase de recoller en convenio a obriga da empresa de ofrecerlle unha recolocación noutro centro de traballo distinto ao habitual, ofrecéndolle á traballadora información sobre as vacantes. Tamén se poden negociar as axudas nos casos de mobilidade, sexa un desprazamento temporal ou definitivo, que supoña cambio de domicilio. Axudas que poden cubrir os gastos da mudanza, a fianza para o alugamento de vivenda, etc. Pero nos convenios sectoriais tamén se poden contemplar estas medidas para o caso de que existan no ámbito do convenio empresas con varios centros de traballo. Dentro do convenio provincial, para o caso concreto dunha traballadora dunha empresa sen posibilidades de habilitar un traslado por carecer doutros centros de traballo, a Comisión Paritaria, ou as persoas encargadas no convenio deste tema, pode comprometerse a unha “mobilización xeral de recursos”, buscando dentro do ámbito correspondente, e a través das empresas afectadas polo convenio, a posibilidade de atoparlle un traballo adecuado á traballadora vítima de violencia de xénero. Neste caso, a traballadora estaría en situación de excedencia na súa empresa, coa posibilidade de incorporarse ao seu posto de traballo unha vez rematada a situación de risco ou desprotección persoal. A empresa receptora comprométese só a formalizar un contrato de traballo, pero a empresa remitente, que ten a posibilidade de contratar unha persoa interina con bonificación do 100 por 100 das cotas empre-

sariais á Seguridade Social, deberá sufragar as axudas correspondentes ao traslado que estean contempladas no convenio colectivo.

Complementos por incapacidade transitoria

Nos convenios colectivos trátase de incluír complementos salariais para os casos de IT, pero se esa posibilidade decae no curso da negociación, algo que adoita ocorrer na maioría dos casos, pódese propoñer especificamente para os casos de violencia de xénero exercida contra unha traballadora. Trátase de que a traballadora estando de baixa médica por esta causa reciba a mesma retribución que viña recibindo nos meses anteriores.

Vacacións

A traballadora vítima de violencia de xénero pode necesitar adiantar as súas vacacións para solucionar, na medida do posíbel, a súa situación. Nos convenios colectivos pode pactarse que neste caso, a empresa estará obrigada a fixar as vacacións na data solicitada pola traballadora. Tamén se pode pactar o dereito da traballadora a partilas en varios períodos, con aviso previo, se fose necesario.

Permisos

Á muller vítima de violencia de xénero a empresa debe facilitarlle os permisos necesarios para a realización das xestións xudiciais, médicas, administrativas e de asistencia social que permitan facer efectivo o seu dereito á protección persoal e familiar. Isto debe negociarse en convenio colectivo, intentando que estes permisos, independentemente dos legalmente establecidos, sexan retribuídos ou ben unha parte destes.

Axudas sociais

Débase ter en conta que a situación de violencia de xénero acreditada provoca nunha meirande parte dos casos a formación dun grupo familiar monomarental, onde normalmente as necesidades económicas serán urxentes. Convén polo tanto negociar en convenio a posibilidade de préstamos e axudas sociais que contribúan a superar esa situación, atendendo especialmente ás cargas familiares ou menores ao seu cargo. Naquelas empresas onde exista fondo social pódese garantir o acceso preferente das mulleres vítimas da violencia de xénero.

Prazos

As medidas pactadas en convenio teñen lóxicamente a vixencia do convenio. Outra cuestión é a vixencia en cada caso das medidas ou melloras adoptadas, que estará en función da duración da orde de protección ou afastamento. A orde de protección está activa ata que se celebra o xuízo principal (pode haber outros xuízos colaterais por agresións, por incumprimento da orde de alonxamento, etc.). O que ocorre é que, unha vez que se celebra o xuízo e se produce a sentenza condenatoria do agresor, normalmente este non entra na cadea e moitas veces aparece de novo o mesmo problema, obrigando a muller a iniciar o proceso de denuncia, orde de protección, etc. Polo tanto, convén que o remate das medidas pactadas non coincida temporalmente coa finalización ou desactivación da orde de protección, senón que se prorroguen polo menos durante un mes máis. Esta duración debe pactarse en convenio colectivo, porque a lei fala de que a situación que dá lugar aos dereitos acreditarase coa orde de protección; polo tanto, se a orde de protección non está activa, automaticamente a vítima volvería á súa situación laboral anterior. Pódese pactar entón en convenio que as medidas concretas adoptadas se prorrogaran durante os 30 días seguintes á finalización da orde de protección para facilitar a integración laboral da muller vítima de violencia de xénero. Ou tamén pode pactarse a duración concreta de cada medida, como por exemplo, no caso de suspensión do contrato de traballo, a vítima terá un prazo de 1 mes para solicitar a incorporación ao seu posto de traballo.

10. PROGRAMAS E AXUDAS ÁS MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

PROGRAMA DE ATENCIÓN PSICOLÓXICA A MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA (Servizo Galego de Igualdade, en colaboración co Colexio Oficial de Psicólogas e Psicólogos de Galicia)

 Programa de atención psicolóxica especializada coa finalidade de ofertar recursos terapéuticos que abran vías de recuperación a mulleres vítimas de violencia doméstica.

O citado programa contará cunha psicóloga ou psicólogo coordinador/a e cunha rede de profesionais debidamente acreditadas/os, que levarán a cabo a intervención profesional a que se refire o programa en toda Galicia. Así mesmo, prestarase un servizo telefónico de asesoramento e derivación para atención terapéutica personalizada (Tfno.: 629 777 595).

ASISTENCIA XURÍDICA GRATUÍTA (Programa do Instituto da Muller, en colaboración coa Asociación de Mulleres Xuristas THEMIS)

Asistencia xurídica gratuíta e acompañamento a mulleres en casos de: Malos Tratos por parte da parella ou ex-parella.

Non pago de pensións establecidas en resolución xudicial ou convenio aprobado xudicialmente.

Tráfico de persoas con fins de explotación sexual e delitos contra a liberdade sexual.

Mulleres separadas, divorciadas ou nais solteiras con fillos nos que os seus pais incumpren as obrigas non pecuniarias fixadas en sentenza.

O servizo prestarase de luns a venres, de 9,00 a 18,00 horas, en horario continuado.

Contacto:

Teléfono: 91 319 07 21 / Fax: 91 308 43 04

AXUDAS PERIÓDICAS DE APOIO A MULLERES QUE SOFREN VIOLENCIA DE XÉNERO (Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar, Servizo Galego de Igualdade)

A través deste réxime de axudas, a Xunta de Galicia, a través da Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar pretende proporcionarlles apoio económico a mulleres que, acreditando unha situación de convivencia que as poña en risco de sufrir violencia de xénero, non dispoñan de recursos económicos, ou son de contía insuficiente para afrontar unha independencia inmediata do agresor.

A prestación consiste nunha axuda económica de ate 600 € mensuais e por un período máximo de 12 mensualidades.

Requisitos:

Ser muller, maior de idade ou emancipada.

Residir en Galicia.

Acreditar unha situación de violencia cunha orde de protección xudicial, informe do Ministerio Fiscal, dos servizos sociais ou dos centros de acollida.

Carecer de dispoñibilidade de recursos económicos ou ser de contía suficiente para afrontar unha independencia inmediata do seu agresor.

AXUDA ECONÓMICA EN PAGAMENTO ÚNICO (Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar, Servizo Galego de Igualdade)

Esta resolución ten por obxecto regular o procedemento para a concesión da axuda económica de pagamento único prevista no artigo 27 da Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, dirixida ás mulleres vítimas de violencia de xénero que, residindo na Comunidade Autónoma de Galicia, acrediten insuficiencia de recursos e unhas especiais dificultades para obter un emprego.

Requisitos das solicitantes:

Segundo establece a normativa estatal, para ser beneficiaria do dereito á axuda económica, a muller vítima de violencia de xénero deberá reunir, na data de solicitude da axuda, os seguintes requisitos:

- a) Ser muller, maior de idade ou emancipada.
- b) Carecer de rendas que, en cómputo mensual, superen o 75 por cento do salario mínimo interprofesional vixente, excluída a parte proporcional de dúas pagas extraordinarias.

- c) Ter especiais dificultades para obter un emprego, que se acredite a través do informe do Servizo Público de Emprego.
- d) Ter vixentes as medidas de protección establecidas nunha orde de protección, informe do Ministerio Fiscal ou sentenza xudicial.
- e) Non ter percibido esta axuda con anterioridade.

PROGRAMA DE FOMENTO DA INSERCIÓN LABORAL DAS MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA (Consellaría de Traballo da Xunta de Galicia)

O obxecto deste programa é fomentar a integración sociolaboral, a través das diversas medidas activas de emprego, das mulleres vítimas de violencia que estean desempregadas.

As mulleres que se incorporen e, consecuentemente, sexan beneficiarias do programa gozarán de:

a) Preferencia no acceso aos programas:

De mellora da empregabilidade, en concreto, aos servizos de orientación profesional e aos cursos de formación ocupacional.

Aos mixtos de formación-emprego, a través da súa participación en escolas obradoiro, casas de oficios ou obradoiros de emprego.

Aos de cooperación ou experienciais, a través dun contrato temporal de 12 meses de duración.

b) Incentivos adicionais:

Para a súa contratación por conta allea.

Nas distintas fórmulas de autoemprego.

As solicitudes de incorporación ao programa poderán presentarse durante todo o ano.

AXUDAS Á VIVENDA PARA VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO (Consellería de Vivenda e Solo da Xunta de Galicia)

Apoio no alugamento ou merca dunha vivenda

As mulleres que acrediten ser vítimas de violencia de xénero mediante orde de protección xudicial a favor da solicitante, informe dos servizos sociais correspondentes ou do centro de acollida, resolución xudicial ou informe do Ministerio Fiscal, e non teñan ingresos ponderados superiores ao 2,5 IPREM, poderán recibir da Consellería de Vivenda e Solo da Xunta de Galicia unha subvención que oscilará entre o 60% e o 80% da renda de alugamento, segundo os tramos de ingresos.

Tamén terán dereito a unha axuda de 2.000 € para a adquisición dunha

vivenda, que poderá sumarse a outras ás que se tivese dereito en función da situación familiar e laboral e do nivel de renda.

As mulleres que sofren violencia de xénero teñen prioridade na adxudicación das vivendas do programa da Consellería de Vivenda e Solo da Xunta de Galicia de vivenda en alugamento.

EQUIPAMENTOS SOCIAIS ESPECIALIZADOS

As mulleres maiores e as mulleres afectadas de diversidade funcional que sufran violencia de xénero, así como as persoas delas dependentes, consideraranse colectivos preferentes para acceder ás residencias para persoas maiores e centros de día.

AXUDAS ESCOLARES

Para a concesión de axudas escolares, a Administración educativa galega, así como a Administración local, ponderarán como factor cualificado a situación de violencia de xénero no contorno familiar das e dos menores, especialmente para axudas en materia de gastos escolares, de transporte, de comedor e de actividades extraescolares.

FONDO GALEGO DE GARANTÍA DE INDEMNIZACIÓNS

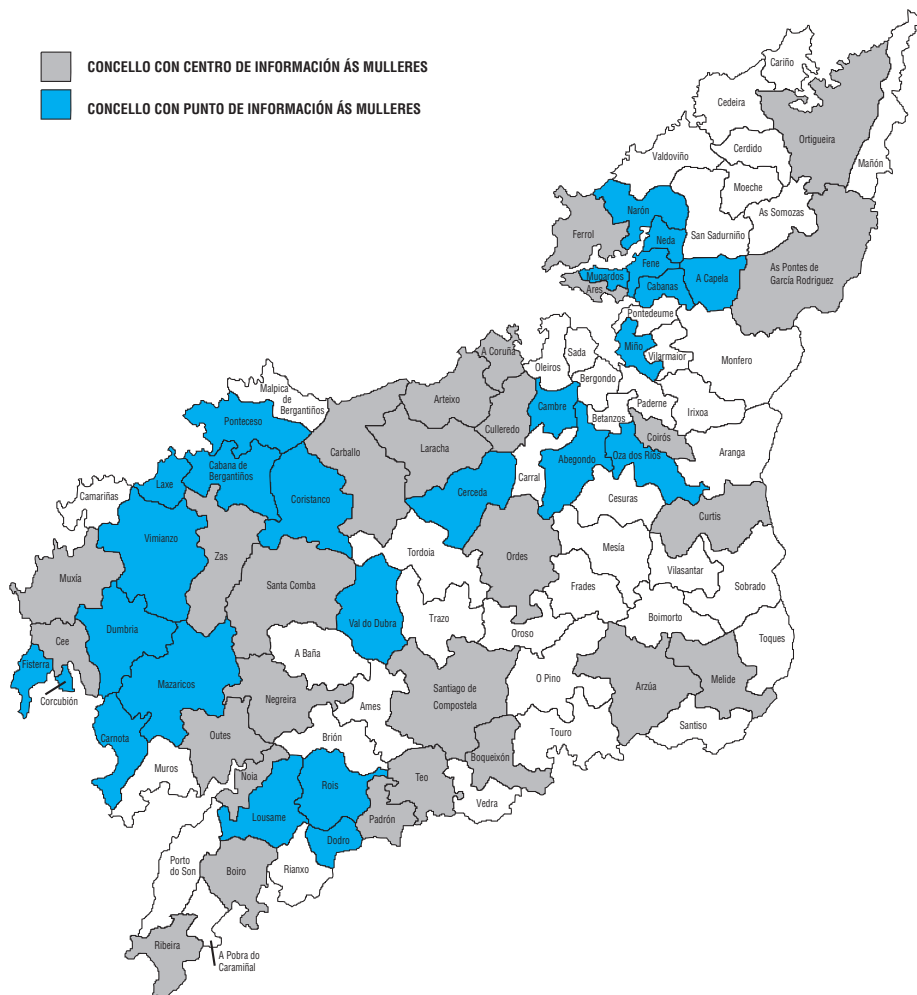
A Xunta de Galicia concederá indemnizacións, que se aboarán por unha soa vez, na contía que regulamentariamente se estableza, a favor das mulleres que sofren violencia de xénero e/ou das e dos menores ou persoas dependentes afectadas que residan en Galicia, cando exista constatación xudicial de incumprimento do deber de satisfacelas por insolvencia económica e este incumprimento comporte unha situación de precariedade económica. As indemnizacións comezarán a concederse, no prazo máximo dun ano a partir da entrada en vigor da lei galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

11. BIBLIOGRAFÍA:

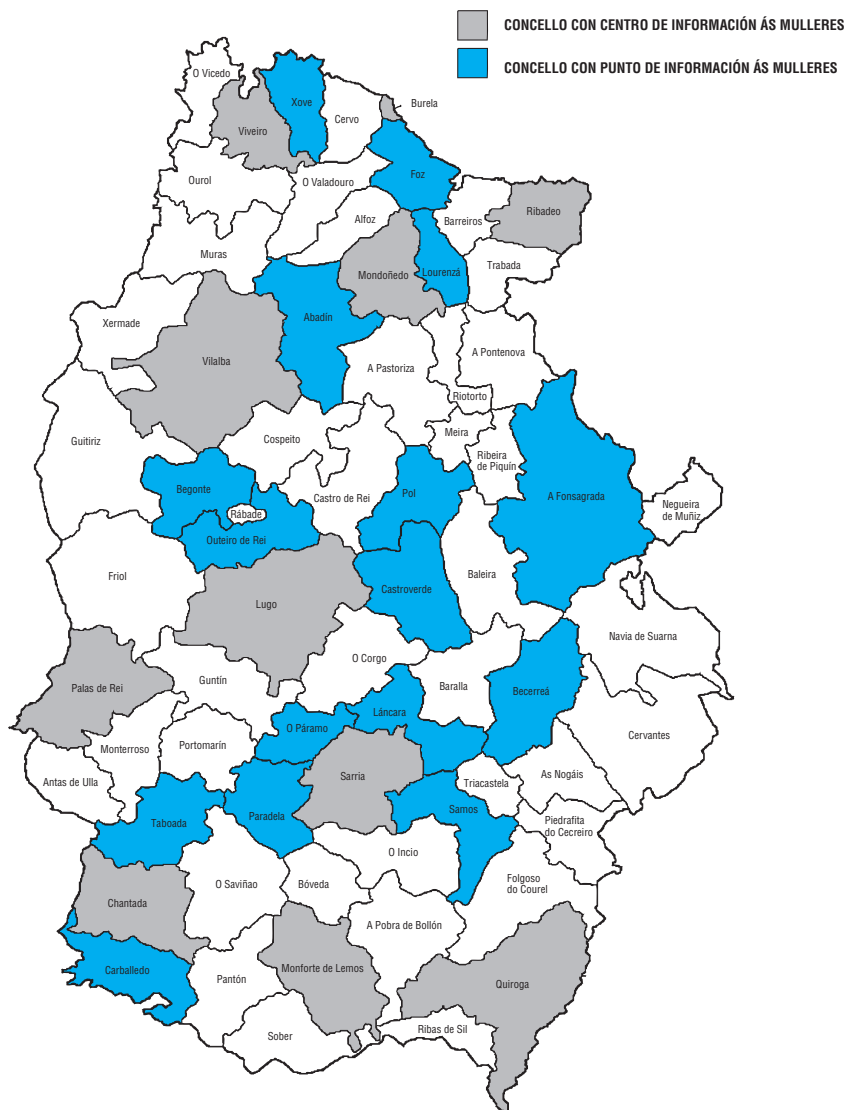
- Guía práctica para mulleres que sofren violencia de xénero.
Belén Martín María, Amalia Fernández Doyague e Mercedes Chato Franco. Secretaría Xeral de Igualdade. Xunta de Galicia. 2006
- Guía de recursos para mulleres que sofren violencia de xénero.
Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar, Secretaría Xeral de Igualdade. Xunta de Galicia. 2006
- Guía para mulleres maltratadas. Ángeles Álvarez. Xunta de Comunidades Castela A Mancha, 2002.

12. ANEXOS

MAPA DA REDE DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES DE GALICIA
A CORUÑA

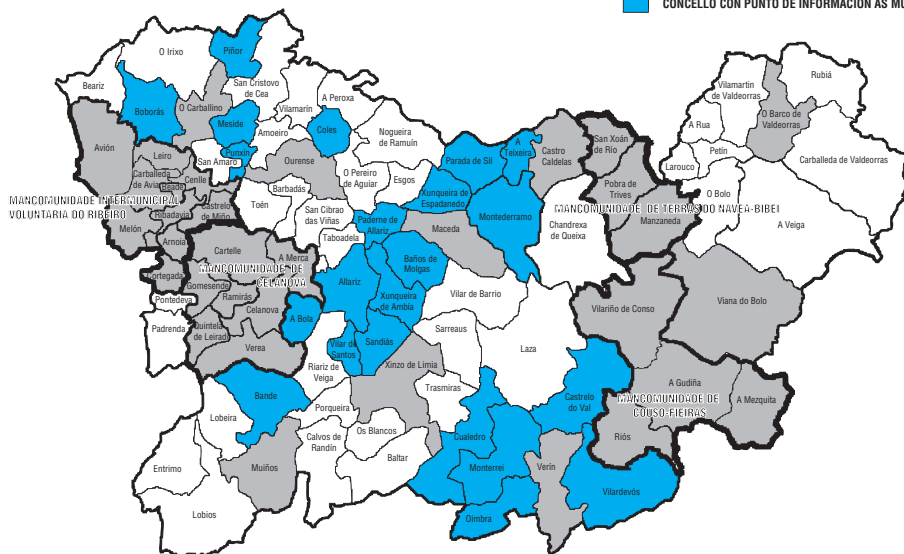


LUGO

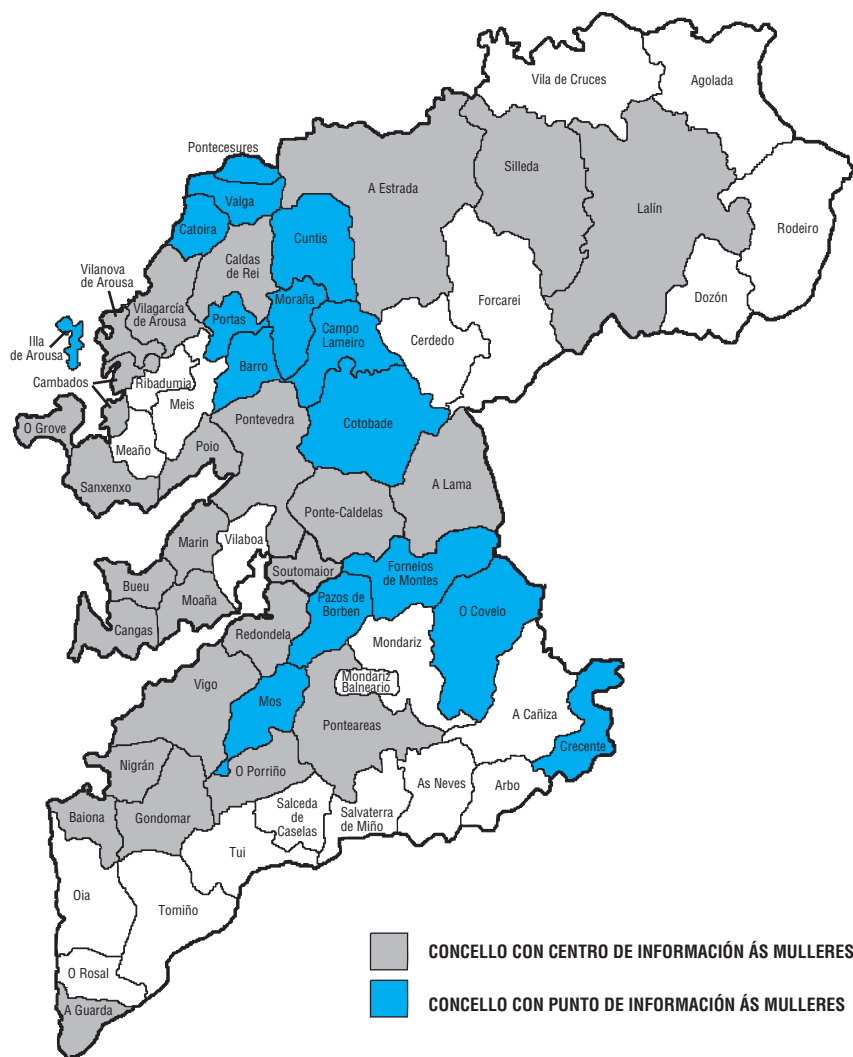


 CONCELLO CON CENTRO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES

 CONCELLO CON PUNTO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES



PONTEVEDRA



ANEXO I. SERVIZOS DE ATENCIÓN Á MULLER DOS CORPOS POLICIAIS

Centro	Teléfono
SAF Policía Nacional	981 166 300
Servizo Violencia Intrafamiliar e Menores da Policía Autonómica en <i>Santiago</i>	981 546 474
Servizo Violencia Intrafamiliar e Menores da Policía Autonómica na <i>Coruña</i>	981 153 410
Servizo Violencia Intrafamiliar e Menores da Policía Autonómica en <i>Lugo</i>	982 252 611
Servizo Violencia Intrafamiliar e Menores da Policía Autonómica en <i>Ourense</i>	988 241 200
Servizo Violencia Intrafamiliar e Menores da Policía Autonómica en <i>Pontevedra</i>	986 844 342
Servizo Violencia Intrafamiliar e Menores da Policía Autonómica en <i>Vigo</i>	986 266 158
Servizos de Muller-Menor da Garda Civil na <i>Coruña</i>	981 167 800
Servizos de Muller-Menor da Garda Civil en <i>Lugo</i>	982 221 276
Servizos de Muller-Menor da Garda Civil en <i>Ourense</i>	988 235 353
Servizos de Muller-Menor da Garda Civil en <i>Pontevedra</i>	986 855 600

ANEXO II. CENTROS DE ACOLLIDA E VIVENDAS TUTELADAS

Centro	Poboación	Teléfono
A CORUÑA		
Centro de Acollida Municipal	A Coruña	981 184 352
Centro de Acollida Betania	A Coruña	981 235 515
Centro de Acollida para Mulleres sen Teito	A Coruña	981 142 808
Vivenda Tutelada para Mulleres Maltratadas	Culleredo	981 654 570
Centro de Acollida de Mulleres Maltratadas	Ferrol	981 944 230
Vivenda Tutelada Mulleres Patronato Concepción Arenal	Ferrol	981 350 217
Centro de Acollida de Mulleres Maltratadas	Santiago de Compostela	981 542 465

LUGO

Vivenda Tutelada para Mulleres Maltratadas	Lugo	982 206 336
--	------	-------------

OURENSE

Centro de Acollida Municipal	Ourense	988 388 137
Centro de Acollida de Cáritas	Ourense	988 244 650

PONTEVEDRA

Centro de Acollida de Mulleres Maltratadas Santa Teresa	Pontevedra	986 852 417
Centro de Acollida de Mulleres Maltratadas	Vigo	986 -293 963

ANEXO III. CENTROS DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES

A CORUÑA

Centro	Enderezo	Teléfono
CIM de Ares	Praza da Constitución , s/n. 15624 Ares	981 468 102
CIM de Arteixo	Avda. do Balneario, 10 - baixo. 15142 Arteixo	981 601 415
CIM de Arzúa	Rúa Basilio Carril, s/n. 15810 Arzúa	981 501 101
CIM de Boiro	Casa do Concello - 2.º andar Praza de Galicia, s/n. 15930 Boiro	981 842 826
CIM de Boqueixón	Forte, s/n. 15881 Boqueixón	981 513 061
CIM de Carballo	Praza do Concello, s/n. 15100 Carballo	981 700 688
CIM de Cee	Rúa Domingo Antonio de Andrade, s/n Casa do concello. 15270 Cee	981 745 574
CIM de Coirós	Coirós de Arriba, 54. 15316 Coirós	981 796 414
CIM de A Coruña	Avda. Glasgow, 10. 15008 A Coruña	981 282 024 981 282 044
CIM de Culleredo	Rúa Costa da Lonxa, 7 - Baixo. 15670 Culleredo	981 654 570
CIM de Curtis	Praza de España, 1. 15310 Teixeira - Curtis	981 789 003
CIM de Ferrol	Rúa Lugo, 56 - 1.º. 15402 Ferrol	981 944 230
CIM de Laracha	Praza do Xeneralísimo, s/n. 15145 Laracha	981 605 001
CIM de Melide	Rúa Principal, 44 - 1.º. 15800 Melide	981 505 706
CIM de Muxía	Rúa Real, 35. 15124 Muxía	981 742 117
CIM de Negreira	Rúa do Carme, 3 - 2.º. 15830 Negreira	981 886 320
CIM de Noia	Rosalía de Castro, 2 - 2.º. 15200 Noia	981 842 100
CIM de Padrón	Praza Rodríguez Cobián, 4. 15900 Padrón	981 817 025
CIM das Pontes	Rúa Rosalía de Castro, s/n - 2.º Edificio Casa Dopeso. 15320 As Pontes	981 453 116
CIM de Ordes	Rúa Alfonso Senra, 108. 15680 Ordes	981 682 108
CIM de Ortigueira	Rúa Recheo da Alameda, s/n - 1.ª planta 15330 Ortigueira	981 402 542
CIM de Outes	Praza do Bosque, s/n. 15230 Serra de Outes	981 850 949
CIM de Riveira	Rúa Correios, 5. 15960 Ribeira	981 874 131
CIM de Santa Comba	Rúa Curros Enríquez, s/n - Edif. Multiusos 15840 Santa Comba	981 818 712
CIM de Santiago de Compostela	Praza da Constitución, 1 - Planta Baixa 15702 Santiago de Compostela	981 542 470
CIM de Teo	Centro Sociocultural da Ramallosa, 2.º andar Ramallosa, s/n- Luci. 15883 Teo	981 815 700
CIM de Zas	Travesía de Santiago, 40. 15850 Zas	981 708 303

LUGO

Centro	Enderezo	Teléfono
CIM de Burela	Rúa Eijo Garay, 20 (Casa do Concello) 27880 Burela	982 580 609
CIM de Chantada	Praza de España, 1 - Baixo. Antiga Casa Consistorial. 27500 Chantada	982 462 299
CIAM de Lugo	Calella de San Marcos, s/n. 27001 Lugo	982 250 021
CIM de Lugo	Avda. da Coruña, 212. 27003 Lugo	982 206 336
CIM de Mondoñedo	Estrada dos Remedios, s/n - (Edificio Inem, baixo) 27740 Mondoñedo	982 521 369
CIM de Monforte	Campo de Santo Antonio, s/n. 27400 Monforte	982 416 350
CIM de Palas de Rei	R/ Bernardino Pardo Ouro, s/n. 27200 Palas de Rei	982 380 003
CIM de Quiroga	Casa do Concello 2.º andar. 27320 Quiroga	982 438 951
CIM de Ribadeo	Praza de España, 1. 27700 Ribadeo	982 120 739
CIM de Sarria	Rúa Matías López, 33. 27600 Sarria	982 535 061
CIM de Vilalba	Praza da Constitución, 1. 27800 Vilalba	982 523 032
CIM de Viveiro	Claustro de San Francisco - Avda. de Cervantes, s/n 27850 Viveiro	982 550 421

OURENSE

Centro	Enderezo	Teléfono
CIM do Barco	Pza. do Concello, 1 b. 32300 O Barco de Valdeorras	988 320 202
CIM do Carballiño	Rúa Faustino Santalices, 10. 32500 O Carballiño	988 531 076
CIM de Castro Caldelas	Rúa do Concello, 1. 32760 Castro Caldelas	988 203 000
CIM da Mancomunidade de Terra de Celanova	Barrio da Hermida, 39 32800 Celanova	988 451 646
CIM da Mancomunidade de Conso-Frieiras	Avd. Beato Sebastián Aparicio, 76 32540 A Gudiña	988 594 006
CIM da Mancomunidade de Terras do Navea Bibei	Paseo de San Roque, 4 - 2.º 32780 Pobra de Trives	988 330 012
CIM da Mancomunidade Voluntaria do Ribeiro	Fondal de Beade, s/n 32431 Beade	988 484 700
CIM de Maceda	Rúa Toural, 2. 32700 Maceda	988 463 001
CIM de Muíños	Praza San Rosendo, 1 32880 Mugueimes - Muíños	988 456 403
CIM de Ourense	Rúa Capitán Eloy, 20 - entrechán 32003 Ourense	988 374 401
CIM de Verín	Avda. de Portugal, 11 bis. 32600 Verín	988 414 776
CIM de Viana do Bolo	Rúa Constitución, 14. 32550 Viana do Bolo	988 329 260
CIM de Xinzo de Limia	Rúa Curros Enríquez, 15 - 17 - Casa da Cultura 32630 Xinzo de Limia	988 550 023

PONTEVEDRA

Centro	Enderezo	Teléfono
CIM de Baiona	R/ Dolores Agrelo, 16 - 1.º. 36300 Baiona	986 357 554
CIM de Bueu	R/ Pazos Fontenla, 29 - 2.º. 36930 Bueu	986 324 395
CIM de Caldas de Reis	Travesía Dona Urraca, s/n. 36650 Caldas de Reis	986 530 814
CIM de Cambados	Rúa Ourense - Edif. Servizos Múltiples, 3.º. 36630 Cambados	986 520 943
CIM de Cangas	Rúa Andalucía, 3 – baixo – Edif. Xoia 36940 Cangas	986 392 268
CIM da Estrada	Praza da Constitución, 1. 36680 A Estrada	986 590 151
CIM de Gondomar	Casa da Cultura. Rúa Portugal, 2 - baixo 36380 Gondomar	986 360 224
CIM do Grove	Rúa Castelao, 173, baixo. 36980 O Grove	986 730 900
CIM da Guarda	Praza do Reló, s/n. 36780 A Guarda	986 614 648
CIM de Lalín	Rúa Mercado, s/n. 36500 Lalín	986 782 352
CIM da Lama	Avda. de José Antonio, 1. 36830 A Lama	986 768 117
CIM de Marín	Rúa Méndez Núñez, baixo. 36900 Marín	986 891 802
CIM de Moaña	As Barxas, s/n. 36950 Moaña	986 313 600
CIM de Nigrán	Cruzamento rúa Mariñeiro. Estrada Pola Vía, s/n 36350 Nigrán	986 383 081
CIM de Poio	Rúa Domingo Fontán, 4A. 36005 Poio	986 874 238
CIM de Ponteareas	Rúa Oriente, 8. 36860 Ponteareas	986 641 747
CIM de Ponte Candelas	Avd. de Galicia, 17. 36820 Ponte Candelas	986 750 001
CIM de Pontevedra	Rúa Jofre de Tenorio, 1. 36002 Pontevedra	986 864 825
CIM de Porriño	Rúa Antonio Palacios, 1. 36400 Porriño	986 337 429
CIM de Redondela	R/ Isidoro Queimaliños, 2. 36800 Redondela	986 402 614
CIM de Sanxenxo	Rúa Rafael Pico, 4. 36970 Sanxenxo	986 727 901
CIM de Silleda	Rúa Alfonso Trabazo, 3 - entrechán 36540 Silleda	986 580 000
CIM de Soutomaior	Peirao 8 - Multiusos de Arcade. 36690 Arcade	986 701 227
CIM de Vigo	Rúa Romil, 20. 36208 Vigo	986 293 963
CIM de Vilagarcía de Arousa	Praza Ravella, 1 36600 Vilagarcía de Arousa	986 099 200
CIM de Vilanova	Lugar do Esteiro, s/n - Casa da Cultura 36620 Vilanova de Arousa	986 554 845

ANEXO IV. PUNTOS DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES (PIM)

A CORUÑA

Concello	Enderezo	Teléfono
Abegondo	San Marcos, s/n. 15318 Abegondo	981647996
Cabana de Bergantiños	A Carballa, s/n. 15115 Cabana de Bergantiños	981754020
Cabanas	Concello, s/n. 15621 Cabanas	981431007
Cambre	Río Barcés 8, Baixo. A Barcala. 15660 Cambre	981654812
Capela (A)	As Neves, 46. 15613 A Capela	981459006
Carnota	San Gregorio, s/n. 15293 Carnota	981857032
Cerceda	Avda. do Mesón. 15185 Cerceda	981685001
Corcubión	Avda. da Viña, 1. 15130 Corcubión	981745400
Coristanco	San Roque-Traba. 15147 Coristanco	981733001
Dumbría	Estrada de Dumbría, s/n. 15151 Dumbría	981744001
Fene	Avda. do Concello, s/n. 15500 Fene	981482707
Fisterra	Rúa de Santa Catalina, 1. 15155 Fisterra	981740001
Laxe	Avda. Cesáreo Pondal, 26. 15117 Laxe	981706903
Lousame	Estrada Prov. Portobravo-Confurco, 1. 15214 Lousame	981820494
Mazaricos	Avda. 13 de abril, 59. 15656 Mazaricos	981867104
Mugardos	Avda. de Galicia, 45. 15620 Mugardos	981470338
Narón	Praza do Concello, s/n. Xubia. 15570 Narón	981337700
Neda	Avda. de Algeciras, 34. 15510 Neda	981380039
Ponteceso	Concello, 18. 15110 Ponteceso	981714000
Rois	Lugar de Samil, s/n. Antequreira. 15911 Rois	981804109
Val do Dubra	Arcai, 41-Bembibre. 15873 Val do Dubra	981889000
Vimianzo	Praza do Concello, 6. 15129 Vimianzo	981716001

LUGO

Concello	Enderezo	Teléfono
Abadín	Xeneral Franco, 29. 27730 Abadín	982508021
Becerreá	Praza do Concello, s/n. 27640 Becerreá	982360004
Carballedo	Praza V. Portomefe s/n. 27520 Carballedo	982466201
Castroverde	Praza do Concello, 2. 27120 Castroverde	982312080
Fonsagrada (A)	Burón, 12. 27100 A Fonsagrada	982340000
Foz	Álvaro Cunqueiro, 24. 27780 Foz	982140251
Lourenzá	Praza do Conde Santo-Vilanova. 27760 Lourenzá	982121006
Outeiro de Rei	Praza do Concello, 1. 27150 Outeiro de Rei	982393281
Pol	Praza de Galicia, 1- Mosteiro. 27270 Pol	982345029
Taboada	Praza do Xeneral Muínelo, 1. – Casa da Cultura 27550 Taboada	982465301
Xove	Camiño Real, s/n. 27870 Xove	982592001

OURENSE

Concello	Enderezo	Teléfono
Allariz	Praza Maior, 1. 32660 Allariz	988440001
Bande	San Roque, 2. 32840 Bande	988443001
Baños de Molgas	Doutor Samuel González. 32701 Baños de Molgas	988430000
Boborás	Cristobal Colón, s/n. 32514 Boborás	988402008
Bola (A)	Estrada Allariz-Celanova, 4. 32812 A Bola	988451293
Castrelo do Val	Toural, 15. 32625 Castrelo do Val	988419002
Coles	Vilarchao, s/n. 32152 Coles	988205134
Cualedro	Avda. de Portugal. 32689 Cualedro	988424004
Maside	Praza Maior, 1. 32570 Maside	988280606
Montederramo	Praza Montederramo, 28. 32750 Montederramo	988292000
Monterrei	Fontiñas, 2. 32618 Monterrei	988418002
Oímbra	Avda. do Carregal, 3. 32613 Oímbra	988426160
Paderne de Allariz	Rioseco, 7. 32110 Paderne de Allariz	988293000
Parada de Sil	Campo da Feira, 1. 32740 Parada de Sil	988208010
Piñor	Piñor, s/n. 32137 Piñor	988403236
Punxín	Forxa, 24. Estrada de Ourense-Pontevedra 32456 Punxín	988280032
Sandiás	Campo de San Nicolás. 32692 Sandiás	988465001
Teixeira (A)	Estrada xeral, 19. 32765 A Teixeira	988207400
Vilar de Santos	Celanova, 77. 32650 Vilar de Santos	988465883
Vilardevós	Paseo de Manuel Núñez, 30. 32616 Vilardevós	988417004
Xunqueira de Ambía	Praza de San Rosendo, 1. 32670 Xunqueira de Ambía	988436069
Xunqueira de Espadanedo	Praza dos Amigos, s/n. 32730 Xunqueira de Espadanedo	988291001

PONTEVEDRA

Concello	Enderezo	Teléfono
Cotobade	Carballeda Cha, 11. 36856 Cotobade	986760001
Covelo	Praza Mestre Cerviño, 2. 36872 Covelo	986650027
Crecente	Solís Ruíz, 11. 36420 Crecente	986666300
Fornelos de Montes	Praza da Igrexa, 1. 36847 Fornelos de Montes	986768409
Illa de Arousa	Naval, 14. 36626 A Illa de Arousa	986527080
Mos	Rexenxo-Petelos, 1. 36416 Mos	986331200
Pazos de Borbén	Pazos, 1. 36841 Pazos de Borbén	986497035

Guía dos dereitos das mulleres vítimas de violencia de xénero



FONDO
SOCIAL
EUROPEO



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO
DE LA MUJER



XUNTA DE GALICIA

VICEPRESIDENCIA
DA IGUALDADE E DO BENESTAR
Secretaría Xeral da Igualdade



SGI
SERVIZO
GALEGO DE
IGUALDADE



Confederación Intersindical Galega

