

GUÍA DE DEREITOS, RECURSOS E SERVIZOS PARA AS MULLERES GALEGAS

Información, prevención
e sensibilización dende as entidades locais



**GUÍA
DE DEREITOS,
RECURSOS
E SERVIZOS
PARA
AS MULLERES
GALEGAS**

Edita: FEGAMP Federación Galega de Municipios e Provincias

Coordina e elabora:



Contidos: Red Talento Consultoras

Deseño e maquetación: **radiomagenta & Ylla** para Red Talento

Presentación

O artigo 9.3 da Constitución Española obriga aos poderes públicos a promover as condicións para que a liberdade e a igualdade sexan reais e efectivas e a remover os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude. E leva razón, pois só co apoio das entidades públicas acadaremos unha sociedade cos mesmos dereitos para mulleres e homes e na que todas as mulleres accedan aos recursos que lles permitan saír de situacións de desigualdade.

Desde a Federación Galega de Municipios e Provincias manifestamos a firme convicción e determinación das entidades locais galegas para erradicar calquera desigualdade por razón de sexo. En consecuencia, comprometemos traballo arreo, sen escatimar medios, recursos nin esforzos, apostando pola información e concienciación dos dereitos e ferramentas aplicables para cada situación e facendo o que estea na nosa man para que quen os precise poida acceder a eles.

Quixemos facer esta guía como unha ferramenta útil para que todas as mulleres saiban que, ante situacións persoais complicadas, existen moitos recursos e axudas que se poden solicitar, tamén municipais.

Como presidente da Federación Galega de Municipios e Provincias, agardo que o contido desta guía sexa de utilidade para cada unha das mulleres que a precisen.

Alberto Varela Paz, presidente da Federación Galega de Municipios e Provincias.



01. INTRODUCCIÓN

**02. IGUALDADE:
UN PRINCIPIO
IRRENUNCIABLE DA
DEMOCRACIA**

**03. O PRINCIPIO
DE IGUALDADE NO
ÁMBITO LABORAL
IRRENUNCIABLE DA
DEMOCRACIA**

**04. OS DEREITOS
LABORAIS ESPECÍFICOS
DAS TRABALLADORAS
VÍTIMAS DE VIOLENCIA
DE XÉNERO**

**05. A CONCILIACIÓN,
UN ASUNTO PÚBLICO**

**06. CUESTIÓN BÁSICAS
SOBRE O DEREITO DE
FAMILIA**

**07. A VIOLENCIA DE
XÉNERO**

**08. OS DEREITOS DAS
VÍTIMAS DE VIOLENCIA
DE XÉNERO**

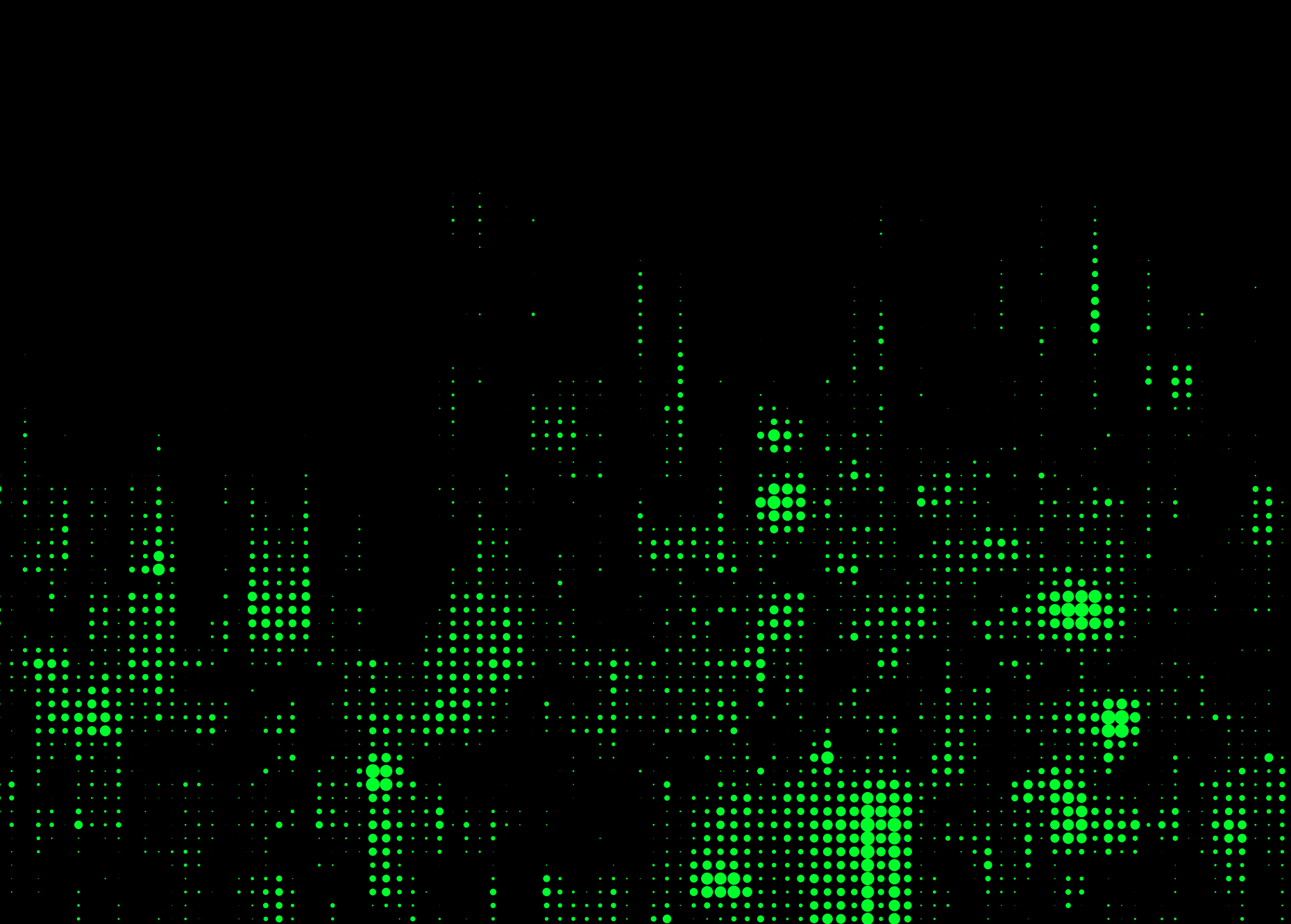
**09. AS MULLERES
ESTRANXEIRAS VÍTIMAS
DE VIOLENCIA DE
XÉNERO**

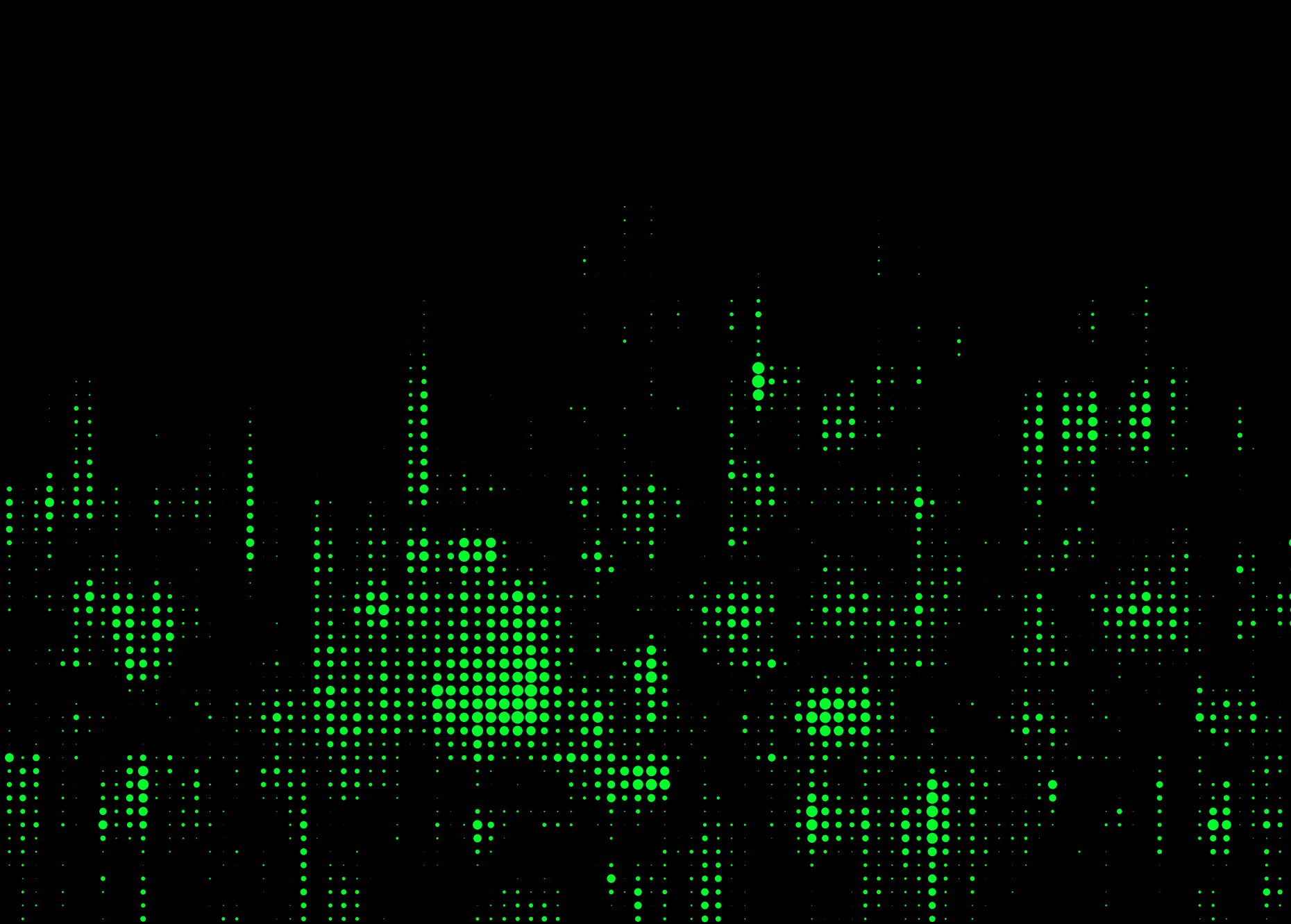
**10. ENDEREZOS E DATOS
DE INTERESE**

11. GLOSARIO

ÍNDICE







01

INTRODUCCIÓN

As políticas públicas de igualdade, que expresan a decisión política dos gobernos, son as que permiten avanzar ante a desigualdade estrutural das mulleres ao tempo que constitúen unha ferramenta indispensable de gobernanza. Polo tanto, analizar, deseñar e executar políticas públicas de igualdade debe estar na axenda política dos concellos, no maiores niveis de xustiza social e democracia.

Nas últimas décadas deseñáronse e aprobáronse políticas públicas cunha finalidade correctora destinada a compensar os efectos da desigualdade inherente na historia. En paralelo, as políticas para a igualdade entre mulleres e homes consagráronse nun marco normativo

tremendamente potente e transformador que aínda ten pendente o reto dun estado igualitario sen fendas de xénero, sen espazo para a violencia contra as mulleres e no que non teña cabida a discriminación por razón algunha.

A igualdade é un concepto que non admite ambigüidades e a súa finalidade é moi clara: que mulleres e homes disfruten de iguais dereitos e teñan as mesmas obrigas. Estamos a falar dun dereito e dun principio fundamental inherente á democracia, pero tamén dunha esixencia para a eficacia económica e para un modelo de crecemento intelixente e sostible.

Neste contexto, as entidades locais, como administracións máis próximas e inmediatas á cidadanía, xogan un papel moi relevante tanto na prestación dos servizos en materia de igualdade, como axentes de sensibilización e información.

A FEGAMP, a través deste material nunca antes editado en Galicia, pretende ofrecer un material actualizado e especializado a profesionais que traballan en concellos

e en entidades prestadoras de servizos co obxectivo de garantir información sobre os dereitos das mulleres así como dos programas, servizos e recursos públicos. Pero tamén quere ser un instrumento de axuda para todas as persoas e asociacións implicadas individual ou colectivamente na construción de pobos e cidades máis igualitarias.



02

IGUALDADE: UN PRINCIPIO IRRENUNCIABLE DA DEMOCRACIA

A igualdade é un principio xurídico universal recollido en tratados internacionais, na Constitución Española e no Estatuto de Autonomía de Galicia, que conta cun amplo desenvolvemento legislativo.

Por esta razón, compre facer un pequeno repaso a algúns fitos e ao marco normativo de referencia internacional, estatal e autonómico.



MARCO INTERNACIONAL:

1948: Declaración Universal dos Dereitos Humanos foi proclamada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en 1948.

No artigo 1 sinala que:

“Todos os seres humanos nacen libres e iguais en dignidade e dereitos e. Dotados como están de razón e conciencia, deben comportarse fraternalmente os uns cos outros”.

No artigo 2.1 sinala que:

“Toda persoa ten todos os dereitos e liberdades proclamados nesta Declaración, sen distinción algunha de raza, color, sexo, idioma, relixión, opinión política ou doutra índole, orixe nacional ou social, posición económica, nacemento ou calquera outra condición”.

1979: Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW).

Foi adoptada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en Resolución do 18 de decembro de 1979 e entra en vigor en 1981.

Define a discriminación contra as mulleres como:

“toda distinción, exclusión ou restrición baseada no sexo que teña por obxecto ou resultado menoscabar ou anular o recoñecemento, goce ou exercicio pola muller, independentemente do seu estado civil, sobre a base da igualdade do home e a muller, dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais nas esferas política, económica, social, cultural e civil ou en calquera outra esfera”.

1985: III Conferencia Internacional sobre a Condición Xurídica e Social da Muller de Nairobi. Neste espazo se sentan as bases para declarar que todas as políticas están relacionadas coas mulleres.

1993: Conferencia Mundial de Dereitos Humanos de Viena. Formuláronse recomendacións concretas para reforzar e harmonizar a capacidade de supervisión das Nacións Unidas na que decidiu adoptar medidas para promover e protexer os dereitos das mulleres mediante a creación dunha Relataría Especial sobre a Violencia contra a Muller.

1995: IV Conferencia Mundial sobre a Muller de Beijing. A día de hoxe, esta Conferencia sigue marcando importantes pautas de actuación para os estados membros en materia de igualdade. Desá Conferencia sae a Plataforma de Acción de Beijing, con 12 áreas: pobreza, educación, saúde, violencia contra a muller, conflitos armados, economía, participación e toma de decisións, mecanismos institucionais, dereitos humanos, medios de comunicación, medio ambiente e nenas.

1996: a **Organización Mundial da Saúde, OMS**, manifesta que a desigualdade das mulleres está estreitamente asociada á violencia de xénero e á violencia sexual exercida por calquera persoa.

1997: entrada en vigor do **Tratado de Amsterdam**, no que o principio de igualdade pasa a ser un dos principios básicos na concepción da cidadanía europea.

2000: a **Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea (Tratado de Niza)**, prohibe toda discriminación e garante a igualdade entre mulleres e homes, destacando que o principio de igualdade non impide o mantemento ou a adopción de medidas que supoñan vantaxes concretas en favor do sexo menos representado.

2002: Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional.

2004: Directiva 2004/113/CE do Consello, que aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e a ou seu subministro.

2006: Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres no ámbito do emprego e a ocupación.

2006: a Carta Europea para a Igualdade de Mulleres e Homes na Vida Local, destinada aos concellos de Europa, adopta unha postura pública sobre a igualdade de mulleres e homes, para ser aplicada nos territorios.

2010: Directiva 2010/41 UE, recolle a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma.

2011: Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica do 11 de maio de 2011 e coñecido como **Convenio de Istambul**. Amplía o concepto de violencia de xénero á que define como unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres.

MARCO ESTATAL:

A igualdade, como principio xurídico, aparece recollido na **Constitución Española de 1978**, concretamente expresado nos artigos 9.2 e 14 do Título I.

O artigo 9.2 sinala que

“Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”.

Este artigo apunta o concepto de igualdade real e traza a senda aos poderes públicos, incluídas as entidades locais, para poñer en marcha accións concretas e positivas que favorezan a igualdade real e efectiva, non meramente formal.

O artigo 14:

“Os españois son iguais ante a Lei sen que poda prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.



Este artigo é a clave de gran parte do desenvolvemento lexislativo que ademais recolle a cláusula xeral de igualdade, recoñecendo a igualdade como principio e tamén como dereito da persoa a non ser tratada de xeito desigual.

No conxunto do Estado non hai unha única lei específica sobre igualdade e non discriminación e son varios os textos legais de referencia.

En **2004**, por unanimidade, o Congreso dos Deputados aproba a **Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero**. Foi definida en 2015 polo Consello de Europa como «*unha lei exemplar*» e conseguiu a visibilización pública dun fenómeno ata a data soterrado e normalizado.

Na posta en marcha da lei recoñecéronse pautas culturais, costumes e hábitos así como as múltiples dimensións nas que se manifesta a violencia de xénero. A **Exposición de Motivos** recoñece a violencia de xénero como aquela que:

“se dirixe sobre as mulleres polo feito mesmo de selo, por ser consideradas, polos seus agresores, carentes dos dereitos mínimos de liberdade, respecto e capacidade de decisión”.

O artigo 1:

“A manifestación da discriminación, a situación de desigualdade e as relacións de poder dos homes sobre as mulleres, que se exerce sobre estas por parte de quen sexan ou foran os seus cónxuxes ou de quen estean ou estivesen ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia”.

A **Lei 33/2006, de 30 de outubro, sobre Igualdade do Home e a Muller na Orde de Sucesión dos Títulos Nobiliarios** dota de efectividade ao principio de igualdade entre homes e mulleres na súa proxección sobre funcións meramente simbólicas e representativas.

A **Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes** aporta un auténtico código de principios de igualdade entre homes e mulleres para rexer os criterios de actuación dos poderes públicos. É a norma de referencia indiscutible sobre o principio de igualdade e non discriminación que entre outras cuestións, institucionaliza a igualdade, aplica a transversalidade e define conceptos como por exemplo, o de igualdade.

O artigo 3:

“A igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil”.

Polo tanto, toda conducta, acción e omisión contraria a este principio, podería ser cualificada de discriminatoria.

En **2017** os Grupos Parlamentarios, Comunidades Autónomas e as Entidades Locais, representadas na Federación Española de Municipios e Provincias, ratifican o **Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero**. O Pacto implica incidir en todos os ámbitos da sociedade a través de 10 eixos de actuación. En 2018 apróbase o Real Decreto Lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.

En **2019** aprobase o **Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urxentes para garantía da Igualdade de Trato e de Oportunidades entre Mulleres e Homes no Emprego e a Ocupación** (fenda salarial, conciliación da vida familiar, laboral e persoal, desigualdades nas condicións laborais de homes e mulleres...). Esta norma modifica tamén a **Lei de Bases de Réxime Local** e devolve competencias ás entidades locais en materia de igualdade e erradicación da violencia de xénero.

A **Lei 15/2022, de 12 de xullo Integral para a Igualdade de Trato e a non Discriminación** nace para previr e erradicar toda forma de discriminación e para protexer ás vítimas en todos os ámbitos da sociedade: educativo, sanitario, cultural, inmobiliario e laboral.

MARCO GALEGO:

O artigo 4 do **Estatuto de Autonomía de Galicia de 1981** (Lei Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia) sinala que corresponde aos poderes públicos galegos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación das galegas e dos galegos na vida política, económica, cultural e social.

En virtude do artigo 27.23 deste Estatuto de Autonomía e dos **Reais Decretos de transferencia 2411/1982, de 24 de xullo e 534/1984, de 25 de xaneiro**, Galicia ostenta competencias exclusivas en materia de igualdade.

Hai que sinalar que en 2007, todas as forzas políticas representadas no Parlamento de Galicia, aproban a **Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a Prevención e o Tratamento Integral da Violencia de Xénero**.

No mesmo ano 2007 apróbase tamén a **Lei 27/2007 de 28 de marzo do Trballo en Igualdade das Mulleres de Galicia**

En 2015 apróbase o **Decreto Lexislativo 2/2015**, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das **disposicións legais** da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.



03

O PRINCIPIO DE IGUALDADE NO ÁMBITO LABORAL IRRENUNCIABLE DA DEMOCRACIA

O principio de igualdade de trato e de oportunidades abrangue a todas as etapas da relación laboral.

A non discriminación por razón de sexo ampara ás mulleres no momento da selección do emprego privado e do emprego público.

O artigo 35.1 CE:

“Todos os españois teñen o deber de traballar e o dereito ao traballo, á libre elección de profesión e oficio, á promoción a través do traballo e a unha remuneración suficiente para satisfacer as súas necesidades e ás da súa familia, sen que en ningún caso poida facerse discriminación por razón de sexo”.

A igualdade garántese no acceso ao emprego, tamén por conta propia, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despido, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais ou en calquera organización na que os seus membros exerzan unha profesión concreta.

O artigo 1, Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes:

“As mulleres e os homes son iguais en dignidade humana, e iguais en dereitos e deberes. Esta Lei ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa cal fose a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, no desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, acadar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria.”

O artigo 3, Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes.

“O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil”.



O artigo 5, Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes:

“Igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo.

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicable no ámbito do emprego privado e no do emprego público, garantírase, nos termos previstos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, incluso ao traballo por conta propia, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despido, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais, ou en calquera organización na que os seus membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións concedidas polas mesmas”.

Non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que se leven a cabo, dita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado”.

O Estatuto dos Traballadores declara nulos os preceptos regulamentarios, cláusulas, pactos individuais e calquera decisión do empresariado que conteña discriminacións por razón de sexo, idade, discapacidade, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos, lingua ou vínculos de parentesco con outras persoas traballadoras da empresa.

O artigo 17.1 do Estatuto dos Traballadores:

“Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou favorables ou adversas no emprego así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa e lingua dentro do Estado español. Serán igualmente nulas as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorable dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción xudicial destinada a exixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación”.

O artigo 4.2 c) do Estatuto dos Traballadores:

2. Na relación de traballo, os traballadores teñen dereito :

c) A non ser discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español. Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que se atopen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo no emprego do que se trate.

Polo tanto, ningunha persoa traballadora segundo o Estatuto dos Traballadores, pode ser discriminada por razón de sexo, directa ou indirectamente, para o emprego ou unha vez empregada.

Solicitar datos de carácter persoal en procesos de selección ou establecer condicións que constitúan discriminacións favorables ou adversas para o acceso ao emprego por motivos de sexo, entre outros, está considerado como infracción moi grave.

Nun proceso de selección de persoal non hai obriga de comunicar unha situación de embarazo nin tampouco de responder a cuestións relacionadas coa situación persoal e familiar.

Si unha muller considera que está sendo discriminada no acceso ao emprego nun proceso de selección, so polo feito de ser muller, ten varias opcións para actuar inmediatamente:

- Poñer os feitos en coñecemento da Inspección de Traballo.

- Denunciar ante o Instituto das Mulleres do Ministerio de Igualdade.
- Denunciar ante a Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia ou ben acudir ás oficinas das organizacións sindicais ou organizacións feministas. Por suposto, pódese acudir á vía xudicial.

Os dereitos son os mesmos nun contrato temporal que nun contrato a tempo completo.

Tamén os dereitos son os mesmos que os equivalentes a un posto de traballo en plantilla cando se trata dun período de proba, excepto os derivados da resolución da relación laboral. Unha vez transcorrido o período de proba, o contrato producirá plenos efectos, computándose ese tempo na antigüidade.

Que son as accións positivas?

Nas políticas públicas de igualdade, entre as estratexias mais destacadas figuran as accións positivas, definidas na lexislación.

O artigo 13, Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes:

“As accións positivas son medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan ditas situación, deberán ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso”.

Hai un recoñecemento expreso a que as condicións iniciais non son iguais para todos e todas e por elo é imprescindible favorecer ao grupo menos avantaxado, neste caso as mulleres, que son a metade da poboación.

As accións positivas aplican un principio de xustiza que é a distribución xusta entre as dúas metades da poboación.

De feito, é relevante ver como a lexislación non so lexitima medidas deste tipo senón que tamén as impulsa.

O artigo 11, Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes:

“Co el fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables mentres subsistan ditas situacións, terán que ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso”.

O artigo 6.7, Lei 15/2022, de 12 de xullo Integral para a Igualdade de Trato e a non Discriminación:

Define as accións positivas como:

“As diferencias de trato orientadas a previr, eliminar e no seu caso compensar calquera forma de discriminación ou desvantaxe na súa dimensión colectiva o social”.

No ámbito laboral ven perfectamente recollida na lexislación.

O artigo 17.4 do Estatuto dos Traballadores

*“...a negociación colectiva poderá establecer **medidas de acción positiva** para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións. A tal efecto poderá establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo profesional do que se trate. Asemade, a negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso ao grupo profesional ou posto de traballo do que se trate”*

Respecto da igualdade nos ascensos e nos procesos de promoción laboral das empresas, a lexislación fai referencia ao principio de igualdade:

O artigo 24.2 do Estatuto dos Traballadores:

*“Os **ascensos e a promoción profesional** na empresa axustaranse a criterios e sistemas que teñan como obxectivo **garantir a ausencia de discriminación**, tanto directa como indirecta, **entre mulleres e homes**, podendo establecerse **medidas de acción positiva** dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación”*

Así, os ascensos e a promoción profesional deben por tanto axustarse a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación directa o indirecta entre mulleres e homes, podendo establecer medidas de **acción positiva** dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación. De feito, hai que sinalar que a maioría dos **plans de igualdade** nas empresas recollen medidas de accións positiva para compensar ás mulleres nos procesos de promoción profesional.

Despidos nulos por razón de sexo e outros factores de discriminación.

Cando un despido ten por móbil unha discriminación prohibidas na Constitución e na lei ou vulnera os dereitos fundamentais ou liberdades públicas dunha persoa traballadora, ese despido será nulo.

O **Estatuto dos Traballadores** enumera no **artigo 55.5** varias causas **de despido nulo**. Por exemplo, é despido nulo o dunha traballadora embarazada, dende a data do inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión.

Tamén é **nulo** un despido si se produce **durante o permiso por suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, embarazo de risco**, durante o parto ou **lactación natural**, por **enfermidades causadas polo embarazo** e o **notificado** nunha data na que o **prazo de preaviso concedido remate nos prazos destes períodos**.

É **nulo** un despido no caso de persoas traballadoras que solicitaran os seguintes permisos e estean no seu uso ou desfrute:

- Permisos por coidado de lactante.
- Nacemento prematuro ou que o/a neno/a deba permanecer hospitalizado.
- Redución de xornada por garda legal.
- Hospitalización ou tratamento continuado dun/dunha menor afectado/a por cancro ou calquera outra enfermidade grave.
- Excedencia

É **nulo o despido** dunha persoa traballadora logo de **incorporase ao rematar os períodos de suspensión do contrato** por nacemento, adopción e garda con fines de adopción ou acollemento (artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores) sempre que non transcorreran máis de 12 meses dende a data de nacemento, adopción ou garda con fins de adopción ou acollemento.

Tamén é **nulo** o despido a unha **muller traballadora vítima de violencia de xénero** polo **exercicio dos dereitos** á tutela xudicial efectiva ou a dereitos recoñecidos no Estatuto dos Traballadores.

Un despido nulo ten o efecto da readmisión inmediata con abono dos salarios que se deixaron de percibir.

Hai un prazo de 20 días hábiles para presentar **denuncia**, a contar dende a data na que se notificou o despido, contra a decisión empresarial de despido, cando non se estea de acordo. É imprescindible o **intento de conciliación previa** ante o Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación e tanto neste acto de conciliación como na vía xudicial, as partes poden comparecer.

Os dereitos ante a extinción dun contrato de traballo

A lei establece no **artigo 49 do Estatuto dos Traballadores** as causas xerais de extinción dun contrato de traballo:

- Por mutuo acordo.
- Por causas válidas recollidas no contrato (salvo que constitúan abuso).
- Por expiración do tempo
- Por dimisión da persoa traballadora.
- Por morte, gran invalidez ou incapacidade permanente total ou absoluta da persoa traballadora.
- Por xubilación da persoa traballadora.
- Por morte, xubilación nos casos previstos no réxime correspondente da Seguridade Social, ou incapacidade da persoa empresaria ou por extinción da personalidade xurídica do contratante.
- Por forza maior que imposibilite definitivamente a prestación de traballo, cando a súa existencia fora debidamente constatada.
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- Por vontade da persoa traballadora fundamentada nun incumprimento contractual da persoa empresaria.
- Por despido da persoa traballadora.
- Por causas obxectivas legalmente procedentes.
- 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 ou de violencia sexual.

As **ausencias por maternidade, risco** durante o **embarazo e lactación, enfermidades** causadas polo embarazo, **parto ou lactación** así como as motivadas pola **situación física ou psicolóxica** derivada dunha **situación de violencia de xénero, non se computan como faltas de asistencia ao traballo**, a efectos de causas obxectivas de despido

Si a decisión de extinguir un contrato por parte da empresa ten como móbil unha **causa de discriminación ou a vulneración dos dereitos fundamentais** ou liberdades públicas, esta **decisión extintiva será nula**.



As prestacións por desemprego

Os requisitos para percibir as prestacións por desemprego son:

- Estar afiliada á Seguridade Social (en situación de alta dalgúns dos seus réximes ou en situación asimilada á alta).
- Estar en situación legal de desemprego.
- Acreditar dispoñibilidade para buscar emprego e aceptar a colocación axeitada a través da subscrición do compromiso de actividade.
- Ter cuberto un período mínimo de cotización de 360 días dentro dos 6 anos anteriores á situación legal de desemprego e non ter cumprida a idade de xubilación, salvo que non se teña acreditado o período de cotización requirido para ter dereito á prestación correspondente.

O embarazo dunha muller traballadora

Calquera tipo de **trato desfavorable no traballo a unha muller**, relacionado co seu **embarazo**, constitúe **discriminación directa por razón de sexo**.

Como xa se sinalou, si se **despide a unha muller embarazada**, salvo que estea baseado en causas alleas ao propio embarazo, será **despido nulo** por **discriminación directa por razón de sexo**.

Tamén será **despido nulo** aquel que derive de **faltas de asistencia ao traballo motivadas** por causas directamente relacionadas co **embarazo** así como o dunha **muller que se queda embarazada** durante o **período de proba** dun traballo. En ambos casos, estase ante un caso discriminatorio por razón de sexo.

No caso de estar **embarazada ou de parto recente** e cando a actividade laboral supón un **risco para a saúde do feto ou unha posible repercusión na lactación**, a empresa debe adoptar medida. Cando non fora posible a adaptación do posto de traballo desta muller embarazada ou lactante, poderase suspender a actividade. Neste caso, a traballadora embarazada recibe unha prestación equivalente ao 100% da base reguladora.

A **prestación de risco por embarazo** percíbese dende a súa concesión polo INSS ou mutua ata que se accede ao permiso por nacemento e a **prestación de risco por lactación natural**, poderase percibir ata que o bebé cumpre 9 meses.

Cabe sinalar que unha embarazada ten dereito a un **permiso retribuído** en caso de ter que asistir a unha consulta médica, a exames prenatais e a cursos de técnicas de preparación ao parto que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

Si a embarazada é **funcionaria**, terá un permiso retribuído a partir do día primeiro da semana 37 de embarazo (da semana 35 en caso de xestación múltiple) e ata a data do parto.

A igualdade salarial, un dereito. A fenda salarial, unha anomalía.

Un traballo ten igual valor que outro cando a natureza das súas funcións ou tarefas encomendadas, condicións educativas, profesionais ou de formación exixidas,

factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que estas actividades se levan a cabo, sexan equivalentes.

A **fenda salarial** é a diferenza porcentual entre os salarios medios de homes e mulleres como resultado da segregación no traballo ou da discriminación directa, entre outros factores. É un feito demostrado que as mulleres cobran menos que os homes, no conxunto da UE e tamén no Estado.

En España os datos apuntan, na Enquisa Anual de Estrutura Salarial, (INE, xuño 2022) a fenda salarial sitúase nun **18,7%**. Os homes cobran de media 5.175 euros anuais máis que as mulleres. Por elo, medir e corrixir a fenda salarial é un deber urxente de gobernos e de empresas.

O **principio de igualdade retributiva** consiste en que a postos de traballo iguais ou de igual valor lles corresponde a mesma retribución. O Real Decreto Lei 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urxentes para a Garantía da Igualdade de Trato e de Oportunidades entre Mulleres e Homes no Traballo e a Ocupación contén sete artigos que se

corresponden coa modificación de sete normas con rango de lei que inciden de xeito directo na igualdade entre mulleres e homes.

O artigo 28.1 do Estatuto dos Traballadores

“O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a natureza da mesma, salarial ou extrasalarial, sen que poida producirse discriminación algunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.”

Todas as empresas deben ter un **registro retributivo de todo o persoal**, incluído o persoal de dirección, que garante a transparencia e inclúe valores medios dos salarios, complementos salariais e percepcións extrasalariais desagregadas por sexo e distribuídas segundo a clasificación profesional.

O artigo 28.2 do Estatuto dos Traballadores:

“O empresario está obrigado a levar un rexistro cos valores promedio dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais da súa plantilla, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou dun valor igual. As persoas traballadoras teñen dereito a acceder, a través da representación legal, ao rexistro salarial da súa empresa”.

O **Real Decreto 902/2020 de 13 de outubro de Igualdade Retributiva entre Mulleres e Homes** fixa os **mecanismos para identificar a discriminación salarial por razón de sexo** especialmente a través do rexistro retributivo, a auditoría retributiva, o sistema de valoración de postos de traballo, a clasificación profesional de aplicación así como o dereito á información das persoas traballadoras.

Establece ademais **medidas específicas** para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e á non discriminación, desenvolvendo mecanismos para identificar e corrixir a discriminación, promover as condicións necesarias e remover os obstáculos existentes.



O acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito laboral.

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo son situacións de **discriminación directa** recollidas no **Estatuto dos Traballadores** e na **Lei de Igualdade**

O artigo 7 da Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes:

“Constitúe acoso sexual, calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo”.

“Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante e ofensivo”.

Por suposto, o acoso sexual é un delito e o **Código Penal**, no artigo 184, establece penas de ata 1 ano de prisión.

Na maioría dos casos, o **acoso sexual no ámbito laboral** maniféstase como chantaxe sexual, solicitude de favores sexuais, conductas verbais ou físicas con connotación sexual como comentarios groseiros, tocamentos e manifestacións e comportamentos que xeran un entorno hostil e discriminatorio para a vítima como o cuestionamento da profesionalidade ou a descualificación persoal. Tamén as chamadas telefónicas, cartas, correo electrónicos...

Hai **acoso por razón de sexo** cando a persoa agresora trata de illar á vítima, atenta contra a súa dignidade persoal, emprega violencia verbal e calumnias ou lle asigna traballos inútiles ou degradantes, con ordes contraditorias, obrigándoa a realizar traballos perigosos para a saúde.

Mentres o acoso sexual circunscríbese ao ámbito sexual, o acoso por razón de sexo supón un tipo de situación discriminatoria máis ampla, sen que teña que existir intencionalidade sexual.

O **acoso sexual e o acoso por razón de sexo** poden **afectar gravemente á saúde da vítima** con alteracións, estrés, depresión, ansiedade e tamén con trastornos de saúde física. Ambos tipos constitúen un risco laboral grave que atenta contra a dignidade da persoa traballadora acosada, con danos que, ás veces, poden ser irreparables.

As empresas teñen a obriga legal de por en marcha medidas concretas para abordar o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, e de arbitrar procedementos específicos que posibiliten dar curso e solución aos casos que poidan xurdir.

O artigo 48.1 da Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes:

“As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras conductas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no eido dixital”.

Ademais, a lei apunta que se poderán establecer **medidas que deberán negociarse coa representación legal das persoas traballadoras**, como a elaboración e difusión de **códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación**. Así mesmo, a lei obriga ás empresas a promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e a arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para canalizar as denuncias ou reclamacións.

A día de hoxe, as empresas contan con **Protocolos de actuación fronte ó acoso sexual ou por razón de sexo**, que normalmente forman parte do plan de igualdade e son negociadas coa representación legal das persoas traballadoras.

Ante unha situación de acoso sexual ou por razón de sexo nun centro de traballo débese informar inmediatamente tanto á empresa como á representación legal das persoas traballadoras ou delegados e delegadas sindicais.

Os feitos tamén se poden poñer en coñecemento da Inspección de Traballo e da Seguridade Social, aportando as probas pertinentes ou ben acudir ao Centro de Información á Muller máis próximo, onde se recibirá a información legal pertinente e mesmo unha asistencia psicolóxica á vítima. Ante un caso de acoso sexual, por razón de sexo ou discriminación pódese acudir aos tribunais sen necesidade de aportar probas determinantes pero si indicios de que existe ou existiu ese acoso ou discriminación.

Tamén se pode acudir aos departamentos da muller dos sindicatos, ao Instituto das Mulleres do Ministerio de Igualdade e á Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia, que ofrecerán a información axeitada.



04

OS DEREITOS LABORAIS ESPECÍFICOS DAS TRABALLADORAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

No **artigo 21 da Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero** se detallan os dereitos laborais e de Seguridade Social das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Así, unha traballadora por conta allea vítima de violencia de xénero ten dereito a reordenar o tempo de traballo e á mobilidade xeográfica. O relación laboral pode

suspenderse con dereito a reserva de posto de traballo e tamén está o dereito á extinción do contrato .

Existe o dereito á redución da xornada laboral con redución do salario na mesma proporción. En caso de ser despedida mentres está exercendo este dereito o outros como a reordenación do tempo e mobilidade xeográfica, o despido será nulo.

As faltas ao traballo ou faltas de puntualidade considéranse xustificadas cando así o determinen os servizos sociais ou de saúde

No caso de que a vítima sexa funcionaria pública, ten dereito a reordenar o tempo de traballo, á mobilidade xeográfica e á redución da xornada laboral con redución do salario na mesma proporción. As faltas ao traballo ou faltas de puntualidade considéranse xustificadas cando así o determinen os servizos sociais.

Ademais, as **empregadas publicas** teñen dereito a unha excedencia por violencia de xénero sen ter que prestar un tempo mínimo de servizos previos e sen que sexa exixible un prazo de permanencia.

No caso de **mulleres autónomas** vítimas de violencia de xénero, existe o dereito a cesar da actividade sen estar obrigadas a cotizar durante un período de 6 meses, que serán considerados como de cotización efectiva para os efectos das prestacións de Seguridade Social.

Si se acreditan os requisitos esixidos, está o dereito a unha pensión de viuvez en caso de separación, divorcio ou nulidade matrimonial, aínda que non se sexa acreedora da pensión compensatoria.

Para ter dereito á **prestación por desemprego** considerarase que, como traballadora por conta allea, ademais de reunir os requisitos exixidos, a muller debe atoparse en situación legal de desemprego cando extinga ou suspenda o seu contrato voluntariamente por ser vítima de violencia de xénero.

En caso de ser **traballadora autónoma ou socia traballadora dunha cooperativa**, para ter dereito á protección por cese de actividade, considerarase que ademais de reunir os requisitos exixidos, atópase nunha situación legal de cese de actividade, cando cese

o exercicio da súa actividade, de xeito temporal ou definitivo, por causa da violencia de xénero.

Dereitos para a inserción laboral dunha muller vítima de violencia de xénero

As empresas que formalicen un **contrato de interinidade para substituír a unha traballadora vítima de violencia de xénero** que suspendese o seu contrato ou que solicitara a mobilidade xeográfica ou cambio de centro de traballo, terán dereito a unha **bonificación da cota empresarial** á Seguridade Social por continxencias comúns durante todo o período de suspensión do contrato da traballadora ou por 6 meses no suposto de mobilidade ou traslado.

O Programa de inserción sociolaboral para mulleres vítimas de violencia de xénero inscritas como demandantes de emprego nos Servicios Públicos de Emprego inclúe itinerario de inserción sociolaboral, individualizado así como un programa formativo específico e incentivos para favorecer o inicio dunha nova actividade por conta propia ás vítimas.

O artigo 22, Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero

“No marco dos plans anuais de emprego aos que se refire o artigo 11 do texto refundido da Lei de Emprego, aprobado por Real Decreto Lexislativo 3/2015, de 23 de outubro, desenvolverase un programa de acción específico para as vítimas de violencia de xénero inscritas como demandantes de emprego. Este programa incluírá medidas para favorecer o inicio dunha nova actividade por conta propia”.

As administracións asinan convenios con empresas para facilitar a contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero mediante a bonificación nas cotas á Seguridade Social. Estas empresas, a maiores, poden recibir subvencións

Os incentivos para a contratación de traballadoras vítimas de violencia de xénero son de 1.500€/ano e 125€/mes durante 4 anos para contratos indefinidos e de 600€/ano e 50€/mes para contratos temporais durante a vixencia do contrato.

A mobilidade das traballadoras que son vítimas de violencia de xénero

As mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero que se ven obrigadas a abandonar o posto de traballo na localidade na que prestan os seus servizos, teñen **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. Este traslado ou cambio de centro terá unha **duración inicial de 6 meses**, durante os que a empresa ten a obriga de reservar o posto. Rematado dito período, a traballadora poderá **optar por volver ao posto anterior ou a continuar** no novo, caso no que a obriga de reserva decae.

As **empregadas públicas** vítimas de violencia de xénero (art. 82.1 do Estatuto Básico do Empregado Público) terán dereito ao traslado a outro posto de traballo propio do seu corpo, escala ou categoría profesional, de análogas características, sen necesidade de que sexa vacante de necesaria cobertura. A administración competente deberá comunicarlle as vacantes da localidade ou localidades que a interesada expresamente solicite.



05

A CONCILIACIÓN, UN ASUNTO PÚBLICO

Conciliar a vida persoal, familiar e laboral é un **dereito de cidadanía** e unha **condición fundamental para garantir a igualdade** entre mulleres e homes.

A conciliación facilita que toda persoa poda manter unha carreira profesional plena e exercer o seu dereito a estar coa familia, as amizades, ao desenvolvemento da súa personalidade, á formación e ao desfrute do seu tempo de lecer.

Para acadar unha conciliación real deben participar activamente as persoas traballadoras, as familias, as administracións, os sindicatos e as empresas.

Pola súa banda, a **corresponsabilidade** implica compartir a responsabilidade dunha situación, infraestrutura ou actuación determinada.

As **políticas de conciliación** son un conxunto de medidas públicas adoptadas na estrutura e organización do contexto laboral, educativo, asistencial, nos sistemas de permisos parentais e de coidado de persoas maiores e dependentes, así como de creación de servizos de apoio familiar que permitan a homes e mulleres desenvolver a vida profesional, persoal e familiar en igualdade de oportunidades, e compatibilizar as responsabilidades familiares coa realización persoal e profesional.

A conciliación laboral recóllese no **Estatuto dos Traballadores** e na **Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes**, que consagrou dereitos como os permisos de paternidade (hoxe unificados como por permisos por nacemento e coidados), baixa de risco durante a lactación, incremento da idade de fillos/as para acceder a reducións de xornada por coidados, excedencias por coidados ou correccións nas

cotizacións á Seguridade Social para nais que no momento de ter aos seus fillos/as non estaban traballando.

No **Real Decreto Lei 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urxentes para Garantía da Igualdade de Trato e de Oportunidades entre Mulleres e Homes no Emprego e na Ocupación** aprobáronse importantes modificacións entre as que destaca a equiparación dos permisos de paternidade e maternidade que pasan a ser permisos por nacemento e coidados.

Permiso por nacemento e coidados

Este permiso substitúe aos anteriores permisos de maternidade e paternidade e **comprende dende o parto ata o coidado de fillos e fillas de menos de 12 meses.**

A unha nai biolóxica, o nacemento do seu fillo ou filla dálle dereito a un **permiso de 16 semanas**, igual que á outra persoa proxenitora distinta da nai biolóxica. As 6 semanas inmediatamente despois do parto son obrigatorias transcorridas as cales o permiso poderá desfrutarse a xornada completa ou a xornada parcial, sempre con previo acordo coa empresa e comunicándollo 15 días antes.

Este permiso é un dereito individual da nai biolóxica o da outra persoa proxenitora polo que **non se pode transferir.**

Encasode que a/o bebé teña que permanecer hospitalizado por **parto prematuro**, o permiso poderá desfrutarse a partir da alta hospitalaria. De feito, pode ampliarse polo número de días que permaneza hospitalizado, a partir do sétimo e cun máximo de 13 semanas a maiores.

No caso de **adopción ou acollemento**, a persoa que adopta ou acolle ten dereito a 16 semanas das que 6 debe desfrutalas obrigatoria e ininterrompidamente a xornada completa e inmediatamente despois da resolución xudicial. As 10 semanas que restan pódense desfrutar en períodos semanais de xeito acumulado ou interrompido e en xornada completa ou parcial, nos 12 meses seguintes.

Nunha **adopción internacional**, estes permisos poderán iniciarse 4 semanas antes da resolución de adopción, por si fora necesario o desprazamento previo ao país de orixe do neno ou nena adoptado. Este é tamén un dereito individual que non pode transferirse.

A prestación económica do permiso é a equivalente ao **100% da base reguladora**. A traballadora e traballador **maior de 26 anos** debe ter cotizados 180 días nos 7 anos anteriores ao parto, adopción ou acollida ou 360 días en toda a súa vida laboral.

Si o traballador ou traballadora tivera **entre 21 e 26 anos** deberá ter cotizados 90 días nos 7 anos anteriores ao parto, adopción ou acollida ou 180 días en toda a súa vida laboral. Si tiveran **menos de 21 anos**, non se lles esixirá cotización previa.

Si a nai non reúne período de cotización suficiente pero si reúne os requisitos, terá dereito a un **subsídio por 42 días naturais cunha contía equivalente ao 100% do Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples (IPREM)**. Pode incrementarse en 14 días si se trata dunha **familia numerosa**, si o **parto é múltiple**, si é unha **familia monomarental** ou si a nai ou a/o bebé tiveran unha **discapacidade** igual ou superior ao 65%.

Os permisos especiais retribuídos a mulleres embarazadas para asistir a exames prenatais e técnicas de preparación

ao parto esténdense aos casos de adopción e a casos de garda con fins de adopción e acollemento, cando teñan que asistir a sesións de información, preparación e realización dos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade.

O permiso de lactación

Este é un **permiso retribuído** para o coidado do/a bebé lactante que poden desfrutar os/as dous proxenitores/a. Así, a persoa traballadora dispón dunha hora ao día de ausencia ao traballo que pode dividir en dous períodos de 30 minutos. Ten unha duración de 9 meses dende o nacemento, prorrogable ata 12 meses, tanto se é lactación natural como artificial.

Este permiso é un **dereito individual e intransferible** e pódese solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído acumulable en xornadas completas.

No caso dos e das empregadas públicas pódese substituír este dereito por unha **redución da xornada normal** nunha hora ao inicio ou ao final da xornada laboral.

O dereito a pedir unha excedencia por coidado de fillos/as

O período de excedencia non poderá superar os **3 anos** para coidar ao fillo/a e pódese desfrutar de xeito continuado ou fraccionado.

Durante o primeiro ano de excedencia, mantense o **dereito de reserva de posto** así como o **dereito de reserva de posto do mesmo grupo profesional** ou categoría equivalente nos dous anos seguintes.

Estes períodos de excedencia teñen a consideración de período de cotización efectiva.

O dereito a pedir unha excedencia por coidado de familiares

O período de excedencia por coidado de familiares ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, non se poidan valer por si mesmos e non desempeñen ningunha actividade retribuída non poderá superar os 2 anos. A causa principal é o coidado por idade, accidente ou enfermidade.

O primeiro ano considérase tempo cotizado á Seguridade Social.

Esta excedencia produce os mesmos efectos que a excedencia por coidado de fillos/as. As principais consecuencias son, respecto ao reingreso na empresa, que durante o primeiro ano terase dereito á reincorporación ao mesmo posto de traballo e tras superar este período, reservarse un posto dunha categoría similar. Estas excedencias computan a efectos de antigüidade e cotizacións á Seguridade Social.

As reducións de xornada

Pódese solicitar a redución de xornada con diminución do salario entre 1/8 e a metade para coidar a menores de 12 anos, a persoas con discapacidade ou a familiares ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que non se poidan valer por si mesmos e non desempeñen actividade retribuída.

Tamén se solicita a redución de xornada de ata 1 hora por nacemento prematuro de fillo/a ou que tivera que estar

hospitalizado/a despois do parto. Poderá ampliarse ata un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional do salario. Unha empregada ou empregado público pode ausentarse do traballo ata 2 horas diarias.

Ademáis, pódese solicitar redución de xornada por coidado de menores ata 18 anos afectados/as por cancro ou outra enfermidade grave de, a lo menos, a metade da súa duración, coa diminución proporcional salarial. Este é un dereito individual.

Cambios de quendas, teletraballo ou flexibilidade horaria

Pódese solicitar a adaptación da duración e distribución da xornada de traballo, a ordenación do tempo de traballo e a forma de prestación, incluída a prestación do traballo a distancia.

Os plans de igualdade nas empresas con 50 ou máis persoas traballadoras

Os plans de igualdade están regulados na Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes, no Real Decreto-Lei 6/2019, do 1 de marzo, de Medidas Urxentes para a Garantía da Igualdade de Trato e de Oportunidades entre Homes e Mulleres no Emprego e na Ocupación e no Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Os plans de igualdade marcan as directrices que orientan as políticas de igualdade dunha empresa en todos os centros de traballo, están baseados nun diagnóstico e conteñen medidas e obxectivos definidos, medibles e avaliábeles.

06

CUESTIÓN BÁSICA SOBRE O DEREITO DE FAMILIA

Réxime económico matrimonial

O réxime económico matrimonial o constitúen aquelas normas que regulan os bens e as rendas adquiridas por ambas partes dende a celebración do matrimonio. A lei contempla tres sistemas distintos para regularse os bens dun matrimonio: a sociedade de gananciais, a separación de bens e a participación.

Os cónxuxes poden elixir entre estes **tres sistemas** en calquera momento, anterior ou posterior ao matrimonio.

Si non hai pacto sobre o réxime económico matrimonial ou si este fora ineficaz, rexerá a sociedade de gananciais.

Os **bens gananciais** son os obtidos polo traballo ou a industria de calquera dos dous conxugues, os froitos, as rendas ou intereses que produzan tanto os bens privativos como os gananciais. Tamén as empresas, establecementos ou negocios creados por calquera dos conxugues, os bens adquiridos a título oneroso a costa do caudal común e os bens adquiridos por dereito de retracto de carácter ganancial, aínda cando o foran con fondos privativos.

Todos os bens adquiridos durante o matrimonio en sociedade de gananciais pertencen a ambos cónxuxes.

Hai **bens de carácter privativo** que pertencen exclusivamente a un dos cónxuxes. En concreto, son os bens que pertenceran a cada un antes de contraer matrimonio, os adquiridos por cada un individualmente por medio de doazón ou herdanza, os adquiridos a costa o en substitución de bens privativos, as roupas e obxectos de uso persoal que non sexan de extraordinario valor,

os instrumentos para o exercicio da profesión, os bens adquiridos por dereito de retracto dun so dos cónxuxes, os bens e dereitos patrimoniais inherentes á persoa e os non transmisibles intervivos e o resarcimento por danos e prexuízos causados a un dos cónxuxes ou aos seus bens privativos.

A separación ou o divorcio

A **separación xudicial** é a suspensión da vida en común sen rachar o vínculo matrimonial. Po tanto, mentres non se teña o divorcio non se pode volver a contraer matrimonio.

O **divorcio** é a disolución do vínculo matrimonial e a nulidade supón que o matrimonio non existiu.

Respecto do domicilio, si a separación ou divorcio fora de **mutuo acordo**, a decisión a toman os cónxuxes, coa aprobación do xuíz ou xuíza. En caso de que non houbera acordo, o xuíz ou xuíza adxudicara o uso do domicilio familiar aos fillos/as e ao cónxuxe con quen queden a vivir. Nos supostos nos que non hai fillos/as, a adxudicación farase ao cónxuxe con maior necesidade de protección.

O cónxuxe ao que a separación ou divorcio producira un **desequilibrio económico** e un empeoramento na súa situación anterior, terá dereito a unha **pensión compensatoria** que poderá ser temporal, indefinida ou unha prestación única. Para determinar este dereito téñense en conta, entre outros, os acordos tomados entre os cónxuxes, a idade, a saúde, a cualificación profesional, as probabilidades de atopar emprego, a dedicación á familia, a colaboración laboral nas actividades do outro cónxuxe, a duración da convivencia, os medios económicos e necesidades de ambos ou a perda eventual dunha pensión.

Tampouco será preciso que transcorra o prazo de tres meses para a interposición **da demanda** cando se acredite a existencia dun risco para a vida, a integridade física, a liberdade, a integridade moral ou a liberdade e indemnidade sexual da demandante ou dos fillos/as (de ambos ou de calquera dos dous membros do matrimonio).

No caso de que o divorcio sexa de mutuo acordo, a petición de ambas persoas da parella ou co consentimento, deben de estar de acordo nas condicións que o rexerán.

Neste caso, a demanda vai acompañada da proposta de **convenio regulador** que debe conter, como mínimo:

- O coidado dos fillos/as suxeitos/as á patria potestade de ambos, e seu exercicio e, no seu caso, o réxime de comunicación e estancia coa persoa proxenitora que non viva con eles/as habitualmente.
- En caso de que sexa considerado necesario, o réxime de visitas e comunicación de netos/as con avós e avoas.
- O destino dos animais de compañía e o reparto dos tempos de convivencia e coidados.
- A atribución do uso da vivenda familiar.
- A contribución ás cargas do matrimonio e alimentos.
- A liquidación, se procederá, do réxime económico do matrimonio.
- A pensión que corresponderá satisfacer, no seu caso, a un dos cónxuxes.

Si a tramitación do divorcio non é posible de mutuo acordo, o procedemento será contencioso e na demanda se solicitarán as medidas que se pretendan conseguir. O xuíz/xuíza, oídas ambas partes, acordará as medidas entendendo como prioritario o interese de menores de idade e dos e das fillas/os maiores con discapacidade.



Garda e custodia dos fillos e fillas

A garda e custodia é unha facultade inherente á patria potestade e debe ser atribuída a ambos proxenitores/as ou a un/unha dos/as dous/dúas.

A garda e custodia é diferente da patria potestade en que esta refírese á representación xeral e á administración dos bens dos fillos/as menores mentres que a garda e custodia está relacionada coas decisións da convivencia diaria, habitual e cotiá con eles.

Normalmente, en caso de separación, divorcio ou no caso de parellas de feito que poñen fin á súa relación, ambos/as proxenitores/as teñen a **patria potestade** (non sempre) mentres que a **garda e custodia** pode ser exercida exclusivamente por un so dos/as proxenitores/as (custodia exclusiva) ou compartida por ambos/as.

Si a separación ou divorcio fora de **mutuo acordo**, a decisión sobre a custodia dos fillos e fillas tómana ambos/as proxenitores/as coa aprobación dun xuíz ou xuíza. Si non houbera acordo, a decisión a toma o xuíz ou xuíza

sempre en **beneficio dos e das menores** e despois de escoitalos no caso de que tiveran suficiente xuízo, sempre en maiores de 12 anos e procurando non separar aos irmáns e irmás. O xuíz ou xuíza establecerá un **réxime de comunicación e estancia** dos fillos/as co proxenitor/a co que non convivan.

A **custodia exclusiva** consiste en atribuír a garda e custodia a unha soa das persoas proxenitoras. Unha dlas será o/a proxenitor/a custodio/a e o outro/a terá dereito de visitas, que será maior ou menor en función das circunstancias de cada caso.

A **custodia compartida** consiste en atribuír a garda e custodia a ambas persoas proxenitoras en igualdade de condicións. Acórdase polo xuíz ou xuíza ou polos proxenitores, cando estes a soliciten no convenio regulador de mutuo acordo ou durante procedemento contencioso, caso no que o xuíz ou xuíza valorará o informe de Fiscalía, a opinión dos e das menores, as probas, as alegacións das partes, a relación entre as persoas proxenitoras e os informes de persoas especialistas.

Si unha das persoas proxenitoras solicitara a custodia compartida, o xuíz ou xuíza poderá acordala si considera que é o mellor para o/ menor, aínda sen acordo entre as partes e con informe favorable do Ministerio Fiscal.

Hai diferentes formas de exercer a custodia compartida sendo as mais habituais a **custodia compartida en distintos domicilios** (cando é o/a menor o que cambia de vivenda durante os períodos que corresponden a cada proxenitor/a exercer a custodia), a **custodia compartida no mesmo domicilio** (cando os/as proxenitores/as son os que cambian de vivenda e os fillos/as permanecen no domicilio familiar) e a **custodia compartida coexistente**, cando ambos proxenitores/as viven na mesma casa cos seus fillos/as (art. 92 do Código Civil).

A custodia compartida pode ser **compatible coa pensión de alimentos** sempre que exista un gran desequilibrio entre os ingresos de ambos cónxuxes ou no caso de que un deles non teña ingresos.

En ningún caso acordarase a garda e custodia compartida si existen indicios de violencia de xénero.

Pensión de alimentos

O xuíz ou xuíza determinará a **contribución** de cada persoa proxenitora en caso de separación ou divorcio co obxectivo de satisfacer os alimentos de fillos/as e adoptará as medidas que aseguren a efectividade das prestacións ás circunstancias económicas e necesidades destes en cada momento.

A obriga de **pago de alimentos** a fillos/as maiores de idade existe cando estes non teñan rematada a súa formación por causas que non lle foran imputables e carezan de ingresos propios, sempre que o obrigado/a dispoña de medios económicos para satisfacelos. Neste caso, a obriga de alimentos cesa cando o fillo/a teña medios propios de vida o cando, estando capacitado/a para realizar traballos non o faga por vontade propia.

Si o cónxuxe obrigado a pasar alimentos non cumpre, pódese solicitar a execución da sentenza ou resolución na que estivera establecida a pensión, para esixir xudicialmente o cumprimento do pago da pensión.

É un delito non pagar a pensión establecida, en convenio xudicialmente aprobado ou en resolución xudicial, durante 2 meses consecutivos ou 4 alternos.

Anticipos por non pagamento de pensións alimenticias

O **Fondo de Garantía do Pagamento de Alimentos** garante o pago de alimentos recoñecidos e non pagados, establecidos en convenio xudicialmente aprobado ou en resolución xudicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidade, filiación ou alimentos, mediante un anticipo.

As persoas beneficiarias dos anticipos, normalmente son fillos/as titulares dun **dereito de alimentos xudicialmente recoñecido** e non pagado, que forman parte dunha unidade familiar con ingresos económicos

anuais que non superan a cantidade resultante de multiplicar a contía anual do Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples vixente (IPREM) polo coeficiente que corresponda en función do número de fillos ou fillas menores que integran a unidade familiar.

As persoas beneficiarias teñen dereito ao **anticipo** da cantidade mensual determinada xudicialmente en concepto de pago de alimentos, co límite de 100 euros mensuais, que se poderá percibir durante un prazo máximo de dezaoto meses.

Asistencia xurídica gratuíta

O **dereito á asistencia xurídica gratuíta** esixe a acreditación da insuficiencia de recursos para litigar en función de recursos e ingresos económicos establecidos no art. 3 da Lei 1/1996, de 10 de xaneiro de asistencia xurídica gratuíta.

Os medios económicos poderán ser valorados individualmente si se acredita a existencia de intereses familiares contrapostos no litixio.

Pódese acceder a asistencia xurídica gratuíta aínda cando os ingresos superen os límites establecidos, en atención a circunstancias familiares, número de fillos/as ou familiares a cargo, estado de saúde, discapacidade, obrigas económicas, taxas e outras razóns.

As **mulleres vítimas de violencia de xénero e de trata de seres humanos teñen sempre dereito a asistencia xurídica gratuíta inmediata**, con independencia da existencia de recursos económicos, nos procesos que teñan vinculación, deriven ou sexan consecuencia da súa condición de vítimas. (detállase a continuación).



07

A VIOLENCIA DE XÉNERO

A Lei Orgánica Integral 1/2004 de 28 de decembro de Medidas de Protección contra a Violencia de **Xénero** **recolle no artigo 2**, como un dos principios reitores, a consagración dos **dereitos das mulleres vítimas de violencia de xénero** exixibles ante as administracións públicas, mencionando directamente os servizos sociais de información, de atención, de emerxencia, de apoio e de recuperación integral e un sistema para a coordinación de recursos e instrumentos dos poderes públicos. Pola súa banda, o artigo 18 regula a garantía do dereito á información das vítimas a través dos servizos das administracións.

08

OS DEREITOS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Segundo o art. 1 da Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, é vítima de violencia de xénero aquela muller que sexa obxecto de calquera acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade, exercida sobre ela por parte de quen sexa ou fora o seu cónxuxe ou de quen estea ou estivera ligado a ela por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia. Ademais, os seus fillos/as menores de idade e os/as menores de idade suxeitos a tutela, garda e custodia son tamén vítimas desta violencia e a lei lles recoñece dereitos.

O ámbito de aplicación desta lei queda reducido ás relacións de afectividade entre home e muller, exista ou non convivencia.

A situación de violencia de xénero **acredítase** por:

- Sentencia condenatoria.
- Orde de protección.
- Calquera resolución xudicial que acorde medida cautelar a favor da vítima.
- Informe do Ministerio Fiscal que sinala indicios de que a demandante é unha vítima de violencia de xénero.
- Informe dos servizos sociais, servizos especializados ou servizos de acollida.
- Informe da Inspección de Traballo e da Seguridade Social.
- Calquera outro título, sempre que estea previsto nas disposicións normativas.

En Galicia hai que sinalar particularmente os servizos sociais da administración autonómica ou local, nomeadamente os centros que compoñen a rede galega de información a mulleres, os centros da rede galega de

acollemento así como os servizos sociais comunitarios e especializados, dependentes ou adscritos á Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia.

A relación de profesionais das entidades locais ou do entorno xeográfico destes que, segundo a artigo 5 da Lei 11/2007, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero, son competentes para asinar o modelo común para a acreditación da situación de violencia de xénero, a efectos do artigo 23 da Lei Integral contra a Violencia de Xénero son:

- Persoa Directora do Centro Autonómico de Emerxencia para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Persoal responsable dos recursos de acollida.
- Psicóloga/o das Oficinas de Atención ás Vítimas existentes en Galicia.
- Traballadoras/es sociais municipais.
- Persoal dos Centros de Información á Muller, CIM,s.

O dereito a asistencia social integral

Unha vítima de violencia de xénero ten dereito á asistencia social integral que inclúe servizos sociais de atención, emerxencia, apoio e acollida así como de recuperación integral. A través destes servizos que garanten dereitos, recíbese asesoramento e información sobre lexislación, accións a emprender, servizos aos que se pode acudir, recursos de aloxamento, recursos para recuperar a saúde física ou psicolóxica e recursos de formación e inserción laboral.

Este dereito recoñece aos menores de idade que viven en entornas familiares nas que existen situacións de violencia de xénero.

O dereito á información

Na normativa estatal e galega está perfectamente garantido o dereito a recibir plena información e asesoramento axeitado á situación persoal de cada vítima a través dos servizos, organismos e oficinas públicas.

Esta información inclúe medidas relativas á protección e seguridade, aos dereitos e axudas así como todo o referente aos lugares de prestación dos servizos de atención, emerxencia, apoio e recuperación integral.

No caso de que a vítima de violencia de xénero tivera unha discapacidade, garantírase o acceso integral á información en formato accesibles e comprensibles.

O dereito á asistencia xurídica gratuíta, inmediata e especializada a vítimas de violencia de xénero.

A **asistencia xurídica gratuíta** será prestada de **inmediato** nos **procesos e procedementos administrativos que teñan vinculación, deriven ou sexan consecuencia da condición de vítimas**. Este dereito esténdese aos habentes causa si a vítima falecera, sempre e cando non sexan partícipes dos feitos.

O/a avogado/a asistirá á vítima nos procesos que poidan iniciarse como consecuencia da condición de vítima de violencia de xénero, sempre que quede garantido o seu dereito de defensa. Terán habilitación legal para a

representación procesal da vítima ata a designación do procurador/a, en tanto a vítima non se presente como acusación.

Os diferentes Colexios da Avogacía de Galicia contan cunha **quenda de garda permanente especializada** para a prestación dos servizos ás vítimas de violencia de xénero. Entre outros, abrangue os servizos de asesoramento e orientación gratuítos previos ao proceso e no momento inmediatamente previo á interposición de denuncia, a defensa gratuíta en todos os procesos e procedementos administrativos, a inserción gratuíta de anuncios ou edictos en xornais oficiais durante o proceso, a exención do pago das taxas xudiciais e dos depósitos para interpoñer recursos, a asistencia pericial gratuíta durante o proceso e a gratuidade ou redución dun 80% nos dereitos arancelarios dos documentos notariais.

Dereito a solicitar unha Orde de Protección

A Orde de Protección é unha resolución xudicial que dita o órgano xudicial nos casos nos que, existindo indicios

fundados da comisión dun delito, aprecia a existencia dunha **situación obxectiva de risco para a vítima de violencia de xénero** que require a adopción de medidas de protección. Recoméndase solicitar a orde de protección no mesmo momento no que se presenta a denuncia, aínda que tamén pode solicitarse con posterioridade.

Pode pedila a vítima pero tamén a súa familia próxima, a súa representación legal, o Ministerio Fiscal e o xuíz ou xuíza pode decidila de oficio. Solicítase no xulgado, na fiscalía, na Garda Civil, na Policía Nacional, nas oficinas de servizos sociais ou nas oficinas de atención ás vítimas e noutras institucións que dependen das administracións públicas.

A Orde de Protección dítase nun **prazo de 72 horas** e considera **medidas preventivas penais e civís** a favor da muller vítima e, no seu caso, dos fillos/as. Activa mecanismos de **protección social** a favor da vítima polas distintas administracións.

Coa orde de protección **acredítase a situación de violencia de xénero** que dá lugar ao recoñecemento dos dereitos.

As **medidas cautelares** poden incluír a prohibición do agresor de achegarse á vítima ou á súa familia ou amizades, a prohibición de residir en determinada poboación, de comunicarse coa vítima ou de achegarse a determinados lugares, o desaloxo do domicilio, a protección xudicial da vítima nas oficinas xudiciais ou a incautación de armas e prohibición de tenza.

Outras **medidas de natureza civil** pasan pola atribución do uso e desfrute da vivenda familiar á vítima, a determinación do réxime da garda e custodia dos fillos/as, do réxime de visitas, comunicación e estancia cos/as menores, a fixación dunha prestación de alimentos e outras medidas que sexan necesarias.

Dereito a ser parte no proceso e a recibir información sobre as actuacións xudiciais

O dereito dunha vítima a ser parte no proceso xudicial e renunciar ou non á restitución da cousa, reparación do dano e indemnización do prexuízo causado supón a **súa intervención activa tras a denuncia**.

Lévase a cabo a través da súa **comparecencia como acusación particular**, polo que debe nomear para a súa representación a un/unha avogado/a e un/unha procurador/a.

Pódense propoñer dilixencias de proba, intervir na práctica destas e coñecer as resolucións que se diten durante a tramitación do proceso e presentar recursos.

Como acusación particular, a muller pode solicitar a condena do agresor e unha **indemnización** polas lesións, danos e prexuízos sufridos.

A Fiscalía defende os **intereses das vítimas** e por elo, dado o caso e si tivera a convicción de que se cometeu

un delito, dirixirá a acusación contra quen considere responsable, independentemente de que a vítima comparecese ou non.

No caso de que como vítima de violencia de xénero, a muller non exercera o seu dereito a intervir no proceso penal, igualmente debe ser informada do seu papel no mesmo así como do alcance, desenvolvemento e marcha do proceso. A información sobre os dereitos deben facilitarse polas Forzas e Corpos de Seguridade, os xulgados e a Oficina de Asistencia á Vítima correspondente.

En todo caso, a vítima ten dereito a mostrarse parte no proceso penal e renunciar ou non á restitución, á reparación do dano e indemnización do prexuízo causado, á posibilidade e procedemento para solicitar as axudas que poden corresponderlle, á información sobre as actuacións xudiciais, a examinalas e solicitar que se lle expidan copias e testemuños, a calquera resolución que poida afectar á súa seguridade, á información do lugar e data de celebración do xuízo oral, á notificación da sentenza e ao sobresemento do proceso.



Dereito á dignidade e intimidade

Unha vítima de violencia de xénero debe saber que os seus datos e os dos seus fillos/as así como os doutras persoas que estean baixo a súa custodia, teñen **carácter reservado**. A reserva do novo domicilio, centro de traballo ou colexio de fillos/as preservan a súa seguridade e a súa intimidade.

No modelo de solicitude da Orde de Protección, a vítima pode facilitar un domicilio ou teléfono dunha terceira persoa para que as Forzas e Corpos de Seguridade ou os órganos xudiciais poidan facerlle chegar as comunicacións ou notificacións.

O xuíz, xuíza, fiscal, persoas funcionarias encargadas da investigación ou calquera outra persoa que interveña ou participe no proceso pode adoptar as **medidas necesarias para protexer a intimidade** da vítima e a da súa familia.

Así mesmo, o xulgado pode acordar, de oficio ou a instancia da propia vítima ou do Ministerio Fiscal, que as **actuacións xudiciais non sexan públicas** e que as vistas se celebren a porta pechada.

Dereitos como vítima do delito.

A Lei 4/2015, do 27 de abril, do Estatuto da Vítima do Delito sinala que as vítimas de violencia de xénero poden acceder ao catálogo xeral de dereitos, procesuais e extra procesuais, recollidos en dito Estatuto.

Pódese acceder dende aquí: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-4606>

Dereitos económicos das vítimas de violencia de xénero

Existe unha **axuda económica específica** destinada ás mulleres vítimas que carezan de rendas superiores ao 75% do salario mínimo interprofesional sempre que se presuma que teñen especiais dificultades para obter un emprego por razón de idade, formación e circunstancias sociais,

Esta axuda consta dun **pago único** cun importe equivalente ao de 6 meses de subsidio por desemprego. Si a vítima tivera recoñecida unha **minusvalía en grao igual ou superior ao 33%** o importe será o equivalente a 12 meses de subsidio por desemprego.

No caso de que a vítima tivera **responsabilidades familiares** este importe pode ser o equivalente a 18 meses de subsidio ou de 24 meses se ela ou algún dos/as familiares que conviven con ela teñen recoñecida oficialmente unha minusvalía en grao igual ou superior ao 33%.

Estas axudas son **compatibles** con outras como as previstas para vítimas de delitos violentos e contra a liberdade sexual e con axudas económicas da Xunta de Galicia ou os diferentes concellos.

Por exemplo, esta axudas son **compatibles** coas aquelas destinadas a vítimas dos delitos dolosos e violentos cometidos en España, co resultado de morte, de lesións corporais graves, ou de danos graves na saúde física ou mental e en beneficio de vítimas de delitos contra a liberdade sexual, aínda que se perpetren sen violencia. O **prazo** para solicitálas é de 3 anos a contar dende a data dos feitos aínda que dito prazo interrómtese co inicio do proceso penal e ábrese de novo dende a resolución xudicial firme.

O importe das axudas non poderá superar a indemnización fixada na sentenza e calcúlase con criterios en función do tipo de axuda. No caso de vítimas de **violencia de xénero incrementarase nun 25%**, en caso de morte, para os fillos e fillas menores ou maiores incapacitadas/as beneficiarios/as.

Cando a vítima do delito teña a consideración de vítima de violencia de xénero, poden concederse **axudas provisionais** independentemente da situación económica da vítima.

As **axudas económicas de carácter periódico** para mulleres vítimas de violencia de xénero previstas no artigo 39 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a Prevención e o Tratamento Integral da Violencia de Xénero, modificada pola Lei 12/2016, do 22 de xullo, teñen como obxectivo proporcionar apoio económico ás mulleres vítimas para tentar garantirlle as condicións de independencia económica con respecto ao agresor e que lles permitan saír da espiral da violencia e consolidar a ruptura da situación.

A axuda consiste nunha **cantidade económica de carácter periódico**, destinada directamente á beneficiaria, de ata un máximo de 12 mensualidades. O importe da axuda varía entre **200 e 800 € ao mes** dependendo dos ingresos da beneficiaria, do número de fillos/as menores, circunstancias de discapacidade etc.

A **Renda Activa de Inserción** están tamén previstas para as vítimas de violencia de xénero polo que deberán estar inscritas como demandantes de emprego. Non poderán convivir co agresor, deben ter menos de 65 anos e teñen que carecer de rendas propias superiores en cómputo mensual ao 75% do SMI vixente, excluída a parte proporcional de dúas pagas extraordinarias.

Pode ser beneficiaria dun novo programa de Renda Activa de Inserción aínda que fora anteriormente beneficiaria doutro programa, nos 365 días anteriores á data da solicitude.

A contía da Renda Activa de Inserción é do **80% do Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples**

(IPREM) inclúe axuda suplementaria de pago único no caso de que a vítima se vira obrigada a mudar de residencia nos 12 meses anteriores á solicitude de admisión ou durante a súa permanencia como perceptora, de contía equivalente ao importe de 3 meses da Renda.

Como xa se sinalou anteriormente, o **Fondo de Garantía do Pagamento de Alimentos** garante o pago de alimentos recoñecidos e non pagados, establecidos en convenio xudicialmente aprobado ou en resolución xudicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidade do matrimonio, filiación ou alimentos, mediante o aboamento dunha cantidade que terá a condición de anticipo.

No suposto de ostente a garda e custodia dos/as menores e sexa vítima violencia de xénero, tramitarase un **procedemento de urxencia** que implica que o prazo para resolver e notificar a solicitude será de 2 meses.

Dereito a unha vivenda protexida

As vítimas de violencia de xénero teñen dereito a unha

protección preferente no acceso á vivendas protexidas e a posibilidade de acollerse á suspensión dos lanzamentos sobre vivendas habituais, acordados nun proceso xudicial ou extraxudicial de execución hipotecaria.

As unidades de convivencia nas que exista algunha vítima acreditada de violencia de xénero e as unidades de convivencia nas que algunha persoa asume a patria potestade, tutela ou acollemento familiar permanente dun ou dunha menor orfa por violencia de xénero teñen consideración de **«sector preferente»** nas axudas previstas no Plan Estatal de Vivenda e no Programa de Subsidiación de Préstamos, no Programa de Axuda ao Alugueiro de Vivenda e no Programa de Axuda ás Persoas en Situación de Desafiuzamento ou Lanzamento da súa vivenda habitual.

O bono de alugueiro social está destinado ás vítimas de violencia de xénero con dificultades para asumir o custo do arrendamento dunha vivenda. Ten carácter anual e consta de 12 bonos mensuais susceptibles dun máximo de dúas prórrogas sucesivas de 12 meses cada unha. Os

importes varían entre 175€, 200€ ou 225€ mensuais, segundo a localidade onde estea situada a vivenda. Ademais existe unha axuda complementaria para atender as obrigas derivadas da constitución de fianza e da alta en subministracións de 600€.

Dereito ao acceso prioritario a unha praza en residencia pública para persoas maiores

As vítimas de violencia de xénero teñen dereito a unha protección preferente no acceso á residencias públicas para maiores así como a posibilidade de acceder ao Fondo Social de Vivendas en Aluguer do IMSERSO.

Os dereitos educativos dos fillos/as das vítimas de violencia de xénero

As vítimas de violencia de xénero e os seus fillos/as menores de idade terán un **tratamento específico como solicitantes de bolsas** e quedan exonerados do cumprimento de determinados requisitos académicos esixidos con carácter xeral para a obtención de bolsa.

Así mesmo, os fillos/as de vítimas de violencia de xénero que se vexan afectados por un cambio de residencia teñen dereito á escolarización inmediata no novo lugar de residencia.

Ademais, teñen dereito á gratuidade dos comedores escolares dos centros docentes públicos non universitarios dependentes da Xunta de Galicia.



09

AS MULLERES ESTRANXEIRAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Unha muller estranxeira vítima de violencia de xénero, para conservar o dereito de residencia (en caso de nulidade matrimonial, divorcio ou cancelación da inscrición como parella rexistrada), debe **acreditar que foi vítima de violencia de xénero durante o matrimonio ou situación de parella rexistrada**. Esta circunstancia considerarase acreditada provisionalmente cando existe Orde de Protección ou informe do Ministerio Fiscal no que se indica a existencia de indicios de violencia de xénero e acreditada con carácter definitivo cando recaia resolución xudicial.

Unha **estranxeira non comunitaria, con autorización de residencia e traballo independente** das mulleres estranxeiras reagrupadas con cónxuxe ou parella e é vítima de violencia de xénero, **obterá a autorización de residencia de 5 anos** unha vez ditada ao seu favor unha Orde de Protección ou informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de violencia de xénero.

Para unha **estranxeira non comunitaria, con autorización de residencia temporal e traballo por circunstancias excepcionais das mulleres estranxeiras en situación irregular e vítima de violencia de xénero**, a solicitude de autorización de residencia é dende o momento en que se ditase ao seu favor unha Orde de Protección ou con informe do Ministerio Fiscal que aprecie a existencia de indicios de violencia de xénero.

Terá a concesión da autorización de residencia cando o procedemento penal conclúa cunha sentenza condenatoria ou cunha resolución xudicial da que se deduza que foi vítima de violencia de xénero, incluído o arquivo da causa

por estar o agresor imputado en paradiro descoñecido ou o sobresemento provisional por expulsión do denunciado. A duración da autorización é de 5 anos aínda que, durante este tempo a muller pode acceder a unha situación de residencia de longa duración.

Prevese a autorización de **residencia por circunstancias excepcionais a favor de fillas/os menores ou con discapacidade** ou autorización de residencia e traballo en caso de que os fillos e fillas fosen maiores de 16 anos e se atoparan en España no momento da denuncia. A concesión e duración prodúcese nos mesmos termos que a autorización de residencia temporal e traballo por circunstancias excepcionais das mulleres estranxeiras en situación irregular.

Así, a autoridade competente para outorgar esta autorización por circunstancias excepcionais concederá unha autorización provisional de residencia e traballo ao seu favor e, no seu caso, autorizacións de residencia ou de residencia e traballo provisionais a favor dos seus fillos/as menores de idade ou con discapacidade que

se atopen en España no momento da denuncia. Estas autorizacións provisionais concluirán no momento en que se conceda ou denegue definitivamente a autorización por circunstancias excepcionais. Unha vez concedida a autorización provisional de residencia e traballo, a muller estranxeira pode acceder a dereitos e axudas económicas.

A autorización de residencia temporal e traballo por conta allea da que sexa titular unha muller estranxeira renovarase á súa expiración nos supostos de extinción do contrato de traballo ou suspensión da relación laboral como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

Si **é estranxeira, está nunha situación irregular, é vítima de violencia de xénero** e ao **denunciarse a situación de violencia de xénero** se pon de manifesto a súa situación irregular, **non se incoará o procedemento administrativo sancionador** e suspenderase o procedemento sancionador que se tivese incoado pola comisión da infracción con anterioridade á denuncia ou, no seu caso, a execución das ordes de expulsión ou de devolución acordadas.

Si **é estranxeira, está nunha situación irregular, é vítima de violencia de xénero** e concluído un procedemento penal con **sentenza condenatoria** ou **resolución xudicial da que se deduce foi vítima de violencia de xénero, concederáselle autorización de residencia temporal e traballo** por circunstancias excepcionais e, no seu caso, as autorizacións solicitadas a favor dos seus fillos/as menores de idade ou con discapacidade.

Si **é estranxeira, está nunha situación irregular, é vítima de violencia de xénero** e concluído un procedemento penal con **sentenza non condenatoria** ou **resolución da que non se poida deducir a situación de violencia de xénero, denegaráselle a autorización de residencia temporal e traballo** e as autorizacións solicitadas a favor dos seus fillos/as menores de idade ou con discapacidade. Compre sinalar que perderá eficacia a autorización provisional de residencia e traballo e, no seu caso, as autorizacións provisionais concedidas aos seus fillos/as menores de idade ou con discapacidade. Tamén se incoará ou continuará o procedemento sancionador por estancia irregular en territorio español.



10

ENDEREZOS E DATOS DE INTERESE

INSTITUCIÓN E ORGANISMOS DE IGUALDADE

**Gobierno de España
Ministerio de Igualdade**
C/ Alcalá, 37.
28014 Madrid.
☎ 91 524 32 00
🌐 <https://www.igualdad.gob.es>

Instituto das Mulleres
C/ Pechuan, 1
28002 Madrid.
☎ 91 452 85 14
✉ secgralmujer@inmujer.es
🌐 www.inmujer.es

**Delegación do Goberno para a
Violencia de Xénero**
C/ Alcalá, 37.
28014 Madrid.
☎ 91 524 32 00
🌐 <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>

Ministerio de Trabajo
C/ Agustin de Bethencourt, 4
☎ 91 363 00 00
✉ portal@mites.gob.es
🌐 <https://www.mites.gob.es/>

Servizo Público de Emprego
C/ Condesa de Venadito, 9
28027 Madrid
☎ 91 585 98 88

**Delegación do Goberno na
Comunidade Autónoma de Galicia**
Praza de Ourense, 11
A Coruña, 15004
☎ 981 989 000
✉ gabinete_prensa.galicia@correo.gob.es
🌐 https://www.mptfp.gob.es/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/galicia.html

Oficina de Violencia sobre a Muller da Delegación do Goberno na Comunidade Autónoma de Galicia

Praza de Ourense, 11
A Coruña, 15004
☎ 981 989 359

Subdelegación do Goberno en A Coruña

Avenida da Mariña, 23
A Coruña, 15001
☎ 981 989 300

Subdelegación do Goberno en Lugo

Rúa Armanyá, 10
Lugo, 27001
☎ 982 759 000

Subdelegación do Goberno en Ourense

Parque San Lázaro, 1
Ourense, 32003
☎ 988 759 000

Subdelegación do Goberno Pontevedra

Praza de España, s/n
Pontevedra, 36002
☎ 986 989 000

A Unidade de Coordinación contra a Violencia sobre a Muller e Unidades de Violencia sobre a Muller están integradas

orgánicamente nas Delegación e Subdelegacións do Goberno.

**Xunta de Galicia
Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade**

Secretaría Xeral de Igualdade

Edificio Administrativo de San Lázaro, s/n
15781 Santiago de Compostela.
☎ 981 957 691 e 981 545 351
✉ igualdade@xunta.es
🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl>

Xefatura Territorial de A Coruña

Gregorio Hernández, n.º 2-4
15011 A Coruña
☎ 981 182 494

Xefatura Territorial de Lugo

Ronda da Muralla, n.º 70
27071 Lugo
☎ 982 889 599

Xefatura Territorial de Ourense

Avenida da Habana, n.º 79
32071 Ourense
☎ 988 386 819

Xefatura Territorial de Pontevedra

Rúa Concepción Arenal, 8
36201, Vigo, Pontevedra.
☎ 986 817 041

Federación Galega de Municipios e Provincias. FEGAMP

Rúa de Varsovia, 4C, 6º andar.
15707 Santiago de Compostela.

☎ 981 555 999

✉ correo@fegamp.gal

🌐 <http://www.femp.es/federaciones-territoriales/federacion-gallega-de-municipios-y-provincias-fegamp>

ONU Mulleres

220 East 42nd Street
New York, NY 10017

☎ +1 646 781-4400

🌐 www.unwomen.org

Instituto Europeo de Igualdade de Xénero

EIGE's Secretariat
Gedimino pr 16
LT 01103

Vilnius, Lituania

☎ +370 5 215 7400

✉ eige.sec@europa.eu

CENTROS DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES

CIM da Mancomunidade de Municipios da Comarca de Ordes

Rúa L. Xoxardo, s/n

15680 Ordes

☎ 981 682 108

✉ cim@mancomunidadeordes.gal

CIM de Ames

Rúa de Abaixo nº 10

Milladoiro

15890 Ames

☎ 981535941

✉ cim@concellodeames.gal

CIM de Ares

Praza da Constitución, s/n

15624 Ares

☎ 981 468 102

✉ cim@concellodeares.com

CIM de Arteixo

Avenida do Balneario, 10 - baixo
15142 Arteixo

☎ 981 601 415

✉ muller@arteixo.org

CIM de Arzúa

Rúa Santiago, 2

15810 Arzúa

☎ 981 501 101

✉ cim@arzua.dicoruna.es

CIM de As Pontes

Rúa Rosalía de Castro, 28 – 2º -

Edificio Casa Dopeso

15320 As Pontes de García

Rodríguez

☎ 981 441 008

✉ cim@aspontes.org

CIM de Boiro

Casa do Concello - 2º andar, Praza de Galicia

15930 Boiro

☎ 981 842 826

✉ cim@boiro.org

CIM de Boqueixón

Forte, s/n

15881 Boqueixón

☎ 981 513 061

✉ cim@boqueixon.com

CIM de Carballo

Praza Médico Eduardo Mariño, s/n.

15100 Carballo

☎ 981700688

✉ cim@carballo.gal

CIM de Cee

Rúa Domingo Antonio de Andrade, s/n - Casa do Concello

15270 Cee

☎ 607026795

✉ cim@cee.gal

CIM de Coirós

Edificio de usos múltiples, 55 A

15316 Coirós

☎ 981776296

✉ cim@coiros.es

CIM de A Coruña.

Rúa Hortensias, s/n

15008 A Coruña

☎ 981 184 356

✉ cim@coruna.es

CIM de Culleredo

Costa da Lonxa, nº 7 baixo - O Burgo

15670 Culleredo

☎ 981 65 45 70

✉ cim@culleredo.es

CIM de Curtis

Praza de España, 1 - Casa do

Concello - 2º andar Teixeira

15310 Curtis

☎ 981789121

✉ cimconcellocurtis@gmail.com

CIM de Ferrol

Rúa Lugo, 56

15402 Ferrol

☎ 981 944 124

✉ cim@ferrol.es

CIM de Laracha, A

Edificio de uso administrativo – Avenida de Fisterra, 60

15145 A Laracha

☎ 981 612 811

✉ cim@alaracha.es

CIM de Melide

Rúa Principal, 44 - 1º

15800 Melide

☎ 981 505 706

✉ cim@concellodemelide.gal

CIM de Muros

Rúa Rosalía de Castro, 30 -1º

15250 Muros

☎ 981 762 465

✉ cimmuros@hotmail.com

CIM de Muxía

Rúa Real, 35
15124 Muxía
☎ 981 708 595
✉ cim@muxia.dicoruna.es

CIM de Negreira

Rúa do Carme, 3 Planta Baixa
15830 Negreira
☎ 981 886 320
✉ cimnegreira@yahoo.es

CIM de Noia

Rúa do Curro, 4
15200 Noia
☎ 981 828 011
✉ cim.noia@hotmail.com

CIM de Ortigueira

Rúa Recheo da Alameda, s/n - 1ª
planta
15330 Ortigueira
☎ 981 402 542
✉ cim@concellodeortigueira.com

CIM de Outes

Praza do Bosque, /n
15230 Serra de Outes
☎ 981 850 949
✉ cim@outes.es

CIM de Padrón

Praza Rodríguez Cobián, 4
15900 Padrón
☎ 611 003 472
✉ cim@padron.gal

CIM de Ribeira

Rúa Deán Pequeno, nº 4 baixo,
edificio Mirador de Padín
15960 Ribeira
☎ 981 874 131-981 873 409
✉ cim@ribeira.gal

CIM de Santa Comba

Rúa Coruña, s/n - Vivenda
Comunitaria, baixo
15841 Santa Comba
☎ 981 104 309
✉ cim@santacomba.es

CIM de Santiago de Compostela

Rúa Isaac Díaz Pardo, 2
15705 Santiago de Compostela
☎ 981 542 465
✉ cim@santiagodecompostela.gal

CIM de Teo

Centro Sociocultural da Ramallosa,
2º andar — Ramallosa.
15883 Teo
☎ 981 809 707
✉ cim@teo.gal

CIM de Zas

Travesía de Santiago, 40
15850 Zas
☎ 981 708 303
✉ cim@zas.dicoruna.es

CIM de Burela

Rúa Eijo Garay, 20 (Casa do Concello)
27880 Burela
☎ 982 580 609
✉ cim@burela.org

CIM de Chantada

Praza de Galicia, s/n – 2º andar -
Edificio Multiusos
27500 Chantada
☎ 982 462 299
✉ cim@concellodechantada.org

CIM de Lugo

Avenida da Coruña, 212
27003 Lugo
☎ 982 297 412
✉ cmuller@lugo.gal

CIM de Mondoñedo

Casa do Concello – Praza do
Concello, 1.
27740 Mondoñedo
☎ 982 521 369
✉ cimmondonado@yahoo.es

CIM de Monforte de Lemos

Paseo do Malecón, s/n 1ª planta
27400 Monforte de Lemos
☎ 982 416 350
✉ cim@concellodemonforte.com

CIM de Palas de Rei

Rúa Bernardino Pardo Ouro, s/n
27200 Palas de Rei
☎ 982 380 003
✉ cim.palasderei@gmail.com

CIM de Quiroga

Rúa Real, 52 - 2º
27320 Quiroga
☎ 982 438 951
✉ cimquiroga@hotmail.com

CIM de Ribadeo

Rúa Bos Aires, 26 - Auditorio
Municipal
27700 Ribadeo
☎ 982 120 739
✉ cim@ribadeo.org

CIM de Sarria

Rúa Matías López, 33
27600 Sarria
☎ 982 535 061
✉ cim@sarria.es

CIM de Vilalba

Praza da Constitución, 1
27800 Vilalba
☎ 982 523 032
✉ cim@vilalba.es

CIM de Viveiro

Claustro de San Francisco - Avenida
de Cervantes, s/n
27850 Viveiro
☎ 982 550 421
✉ cim@viveiro.es

CIM da Mancomunidade de Concellos de Santa Águeda

A Pena
32101 Vilamarín, Ourense
☎ 988 286 184
✉ cimsantagueda@gmail.com

CIM da Mancomunidade de Municipios da Comarca de Verín

Rúa Cancelón, 1
32600 Verín, Ourense
☎ 988 414 600
✉ cim@mancoverin.es

**CIM da Mancomunidade de
Conso-Frieiras**

Estrada das Ventas a Vilardevós, nº
65 baixo - Edificio Multiusos
32611 Riós, Ourense

☎ 988 594 487

✉ cim.mancomunidadeconsofrieiras@gmail.com

**CIM da Mancomunidade Terra de
Celanova**

Barrio da Hermida, 39
32800 Celanova

☎ 988 451 646

✉ cim@terradecelanova.es

**CIM da Mancomunidade
Voluntaria do Ribeiro**

Fondal de Beade, s/nº
32431 Beade, Ourense

☎ 988 477 153

✉ cimribeiro@ribeiro.org

CIM da Pobra de Trives.

Paseo de San Roque, 4 - 2º
32780 A Pobra de Trives, Ourense

☎ 988 330 012

✉ cimtrives@gmail.com

CIM de Aviión

Praza do Concello, 1
32520 Aviión, Ourense

☎ 988486528

✉ muller@concelloavion.org

CIM de Barbadás

Barrio Fornos, 4
32890 Barbadás, Ourense

☎ 988 222 251

✉ igualdade@barbadas.gal

CIM de O Barco de Valdeorras

Praza do Concello, 1 - baixo
32300 O Barco de Valdeorras

☎ 988 320 202

✉ cim@concellobarco.org

CIM de Carballeda de Avia

Rúa Castelao, 4
32412 Carballeda de Avia

☎ 988 487 000

✉ cimcarballeda@gmail.com

CIM de Maceda

Xardíns Rosalía de Castro
32700 Maceda

☎ 988 463 554

✉ cim@concellodemaceda.org

CIM de Muíños

Praza San Rosendo, 1
Mugueimes

32880 Muíños

☎ 988 456 403

✉ cim.muinos@hotmail.com

CIM de O Carballiño

Rúa Faustino Santalices, 10
32500 Carballiño

☎ 988 531 076

✉ cim@carballino.gal

CIM de O Pereiro de Aguiar

Praza do Concello, núm.1
32710 O Pereiro de Aguiar
☎ 988 032 554
✉ cim@pereiro.gal

CIM de Ourense

Rúa Ensino, 24
32002 Ourense
☎ 988 393 191
✉ concelleriamuller@ourense.es

CIM de Viana do Bolo

Rúa Constitución, 14
32550 Viana do Bolo
☎ 988 329 260
✉ cimviana@gmail.com

CIM de Xinzo de Limia

Avenida de Ourense, 19
32630 Xinzo de Limia
☎ 988 460 848
✉ cimconcelloxinzodelimia@gmail.com

CIM da Mancomunidade do Salnés

Rúa Ourense, 8, 1º andar
36630 Cambados
☎ 986 520 510
✉ cim@osalnes.com

CIM de A Estrada

Praza da Constitución, 1
36680 A Estrada
☎ 986 590 151
✉ cim@aestrada.es

CIM de A Guarda

Praza do Reló, s/n
36780 A Guarda
☎ 986 614 648
✉ muller@aguarda.es

CIM de A Lama

Avenida do Concello, nº 1
36830 A Lama
☎ 986 768 238
✉ cim@concellodalama.com

CIM de Baiona

Rúa Dolores Agrelo, 16 - 1º
36300 Baiona
☎ 986 357 554
✉ cim@baiona.org

CIM de Bueu

Rúa de Eduardo Vincenti, núm. 28 B,
baixo
36930 Bueu
☎ 986 324395
✉ cim@concellodebueu.gal

CIM de Caldas de Reis

Rúa Afonso VII, 2 - baixo
36650 Caldas de Reis
☎ 986 530 814
✉ igualdade@caldasdereis.com

CIM de Cangas

Rúa Andalucía, 3 – baixo – Edif. Xoia
36940 Cangas
☎ 986 392 268
✉ cim@cangas.gal

CIM de Gondomar

Rúa Portugal, 4.
36380 Gondomar

☎ 986 360 224

✉ cim@concellodegondomar.com

CIM de Lalín

Praza de Galicia nº1
36500 Lalín

☎ 986 787 060

✉ cim@lalin.gal

CIM de Marín

Finca de Briz - Rúa A Costa, s/n
36900 Marín

☎ 986 891 802

✉ cim.marin@concellodemarin.es

CIM de Moaña

As Barxas, 2
36950 Moaña

☎ 986 310 100

✉ moanacim@hotmail.com

CIM de Mos

Autovía Vigo-Porriño, 86 — Petelos
36419 Mos

☎ 986 337 278

✉ cimmos@concellomos.es

CIM de Nigrán

Cruce Rúa Mariñeiro. Estrada Pola
Vía, 65

36350 Nigrán

☎ 986 383 081

✉ cim@nigran.org

CIM de O Grove

Rúa Matadoiro s/n
36980 O Grove

☎ 986 730 900

✉ cim@concellodogrove.es

CIM de Poio

Rúa Domingo Fontán, 4A
36005 Poio

☎ 986 770 001 ext. 409, 410 e 411

✉ igualdade@concellopoio.org

CIM de Ponte Caldelas

Avd. de Galicia, 17
36820 Ponte Caldelas

☎ 986 750 013 (ext. nº 4)

✉ cim@pontecaldelas.org

CIM de Ponteareas

Rúa Oriente, 8
36860 Ponteareas

☎ 986 644 653

✉ cim@ponteareas.es

CIM de Pontevedra

Praza de José Martí, s/n 3º andar
36002 Pontevedra

☎ 986 864 825

✉ igualdade@pontevedra.eu

CIM de O Porriño.

Rúa Antonio Palacios, 1
36400 O Porriño

☎ 986 337 429

✉ cim@oporriño.org

CIM de Redondela.

Rúa 8 de Marzo, 3 baixo
36800 Redondela

☎ 986 408 043

✉ igualdade@redondela.gal

CIM de Sanxenxo.

Rúa Rafael Pico, 4
Portonovo

36970 Sanxenxo

☎ 986 727 901

✉ cim@sanxenxo.org

CIM de Silleda

Rúa Chousa Nova, 67
36540 Silleda

☎ 986 592037

✉ cim@silleda.es

CIM de Soutomaior

Peirao 8 - Multiusos de Arcade
36690 Soutomaior

☎ 986 701 227

✉ cim@soutomaior.gal

CIM de Valga

Baño, s/n

Xanza

36645 Valga

☎ 986 559 456

✉ cim@valga.es

CIM de Vigo

Rúa Romil, 20

36202 Vigo

☎ 986 293 963

✉ info.muller@vigo.org

CIM de Vilagarcía de Arousa

Praza Ravella, 1

36600 Vilagarcía de Arousa

☎ 986 099 200

✉ muller@vilagarcia.es

SERVIZOS TELEFÓNICOS DE INFORMACIÓN E ASESORAMENTO XURÍDICO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO.

MINISTERIO DE IGUALDADE **Teléfono 016**

Servizo prestado pola Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero dende o ano 2007 para a atención a todas as formas de violencia contra as mulleres incluídas no Convenio de Istambul (violencia de xénero, violencia doméstica, violencia sexual, acoso, mutilación xenital feminina, matrimonio forzoso, aborto e esterilización forzosa, acoso sexual).

Ofrece información e asesoramento xurídico en todas as formas de violencia contra as mulleres e atende chamadas que por razóns de emerxencia e pola situación de violencia requiran unha atención psicosocial inmediata que serán atendidas por profesionais en psicoloxía ou traballo social que remitirán aos servizos públicos de atención, asistencia e intervención psicolóxica e social.

As consultas tamén poden dirixirse por correo electrónico ao **Servizo 016 online:**

🌐 016-online@igualdad.gob.es

Os servizos da atención telefónica e online son gratuítos e profesionais, procedentes de todo o territorio.

Completamente confidencial.

- A atención préstase as **24 horas do día, os 365 días do ano.**
- Atención telefónica en **52 idiomas:** castelán, euskera, galego, catalán, inglés, francés, alemán, portugués, chino mandarín, ruso, árabe, rumano, búlgaro, tamazight e outros 38 idiomas a través de tele-tradución.
- Derivación de **chamadas de emerxencia ao 112 e coordinación** cos servizos da Xunta de Galicia.
- **Información** a mulleres vítimas de violencia de xénero e o seu entorno sobre que facer en caso de maltrato.
- Información sobre **recursos e dereitos** das vítimas en materia de **emprego e orientación laboral, servizos sociais, axudas económicas**, acceso a **aloxamentos**, de **asistencia** e de **acollida**, lexislación en materia de **estranxeira**, dereito de **familia e menores** para vítimas desta violencia.

- **Asesoramento xurídico especializado, de 8 a 22 horas, de luns a domingo.**
- Derivación das chamadas realizadas por menores de idade ao **Teléfono ANAR de Axuda a Nenos e Adolescentes: 900 202 010.**
- Derivación de chamadas relacionadas coa **trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual** ao **teléfono do Ministerio do Interior: 900 105 090**

As mulleres con discapacidade auditiva ou da fala poden comunicarse co 016 a través de:

- Teléfono de texto (DTS): **900 116 016**
- Servicio Telesor a través de la propia páxina web de Telesor. Precísase conexión a Internet. www.telesor.es.
- Teléfono móbil ou PDA. Precísase unha aplicación gratuíta.
- Servizo de videointerpretación SVIsual a través da páxina www.svisual.org

As compañías de telefonía móbil desenvolveron funcionalidades para que as chamadas ao 016 **non deixen pegada.**

Web de recursos de apoio e prevención ante casos de violencia de xénero

Web do Ministerio de Igualdade a través da Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero.

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



SERVIZO TELEFÓNICO DE ATENCIÓN E PROTECCIÓN PARA VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO (ATENPRO)

Recurso do Ministerio de Igualdade que consiste nun dispositivo de telefonía móbil e telecomunicación para que as usuarias poidan entrar en contacto en calquera momento cun centro atendido por persoal preparado para dar unha resposta axeitada á súa situación.

Presta **atención inmediata e asegura unha resposta rápida** a eventualidades que poidan xurdir as **24 horas do día e os 365 días do ano** e con seguimento permanente.

O servizo é **accesible para persoas con discapacidade auditiva** (Módulo SOTA).

As mulleres que cumpran os requisitos de acceso poderán solicitar a incorporación ao servizo ATENPRO a través dos servizos municipais.

Para a xestión do Servizo, o Ministerio de Igualdade e a Federación Española de Municipios e Provincias subscriben un Convenio de Colaboración anual.

Pódese solicitar o servizo cando a vítima non conviva coa persoa que a someteu ao maltrato e participe nos programas de atención especializada para vítimas.

Información nos servizos sociais municipais e CIM,s.

☎ 900 22 22 92

Información a Entidades Locais:

🌐 atenpro@femp.es

Información do Ministerio de Igualdade:

🌐 atenpro-sei@igualdad.gob.es



SERVIZO DE ASESORAMENTO XURÍDICO ONLINE DA XUNTA DE GALICIA

Recurso gratuíto e anónimo da Xunta de Galicia que funciona as 24 horas do día durante os 365 días do ano.

Ofrece información especializada de interese para a muller sobre recursos, prestacións sociais dispoñibles, requisitos de acceso, dereitos etc., no eido da igualdade e non discriminación, a conciliación, violencia de xénero, prostitución e trata etc.

☎ **900 400 273**

Cumprimentando un formulario, as persoas que o desexen poden obter información e asesoramento xurídico gratuíto por parte de profesionais especializados e especializadas.

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

SERVIZO DE ATENCIÓN PSICOLÓXICA

Ten como finalidade mellorar as capacidades e a autonomía da persoa para superar as consecuencias xeradas pola violencia. O servizo está dirixido a construír as capacidades que promovan a inclusión da vítima da violencia de xénero nos ámbitos familiar, social, laboral e escolar e ten como obxectivo axudar a minimizar o dano que ocasiona a violencia, afrontar o procedemento e acompañar a vítima durante todo o proceso xudicial.

O servizo artéllase a través dunha rede de profesionais repartidos/as por todo o territorio galego e apoiada nun convenio de colaboración entre a Secretaria Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia e o Colexio Oficial de Psicología de Galicia.

Información e acceso a través dos CIM, servizos sociais, servizos sanitarios etc.

☎ 629 777 595

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/atencion-psicologica-vitimas-de-violencia-de-xenero>

Atención psicolóxica especializada de emerxencia

En domicilio ou noutro lugar para os casos máis graves ou con resultado de morte por violencia de xénero. Con activación a través do 112 Emerxencias Galicia.

Quenda de garda psicolóxica permanente e especializada en violencia de xénero

Á disposición das Forzas e Corpos de Seguridade e do ámbito xudicial que poden activar o servizo en casos urxentes de violencia de xénero para apoio psicolóxico. Préstase dende a presentación da denuncia.

Información: ☎ 900 400 273 e achegando a solicitude dispoñible na web:

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/programa-de-quenda-de-garda-psicologica-en-violencia-de-xenero>

Intervención psicolóxica en casos de violencia sexual

Programa de intervención con mulleres vítimas de violencia sexual para axudarlles a afrontar os desaxustes físicos, emocionais e relacionais.

☎ 981 269 955 e 607 116 642

✉ centropsicoterapia@meninos.org

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/programa-de-intervencion-terapeutica-con-mulleres-que-sufriron-violencia-sexual>

Servizo de acompañamento a orfos/ as por crimes de violencia de xénero

O servizo actívase a través do 112 Emerxencias Galicia e nos teléfonos de información e acceso:

☎ 981 545 361 e 981 957 268

OUTROS SERVIZOS E RECURSOS DE INFORMACIÓN

Servizo de Información para as Mulleres. Instituto das Mulleres

Teléfono de Información 24 Horas.

☎ 900 191 010.

É gratuíto e facilita información sobre aspectos xurídicos, de conciliación, orientación para o emprego, seguridade social, servicios sociais etc.

Servizo de información gratuíto para persoas con discapacidade auditiva e/ou da fala:

🌐 <https://www.telesor.es>

Servizo de Defensa Legal contra a Discriminación. Instituto das Mulleres do Ministerio de Igualdade.

Para presentar denuncia sobre feitos que vulneran o principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo.

Os datos da persoa denunciante (nome, apelidos e dirección e identificación da persoa, entidade ou empresa autora dos feitos) envíanse á área xurídica do Instituto das Mulleres no correo electrónico:

🌐 juridico@inmujer.es

As denuncias recibidas son remitidas aos organismos públicos competentes dando traslado da documentación aportada.

As denuncias por discriminación por razón de sexo no ámbito laboral e da Seguridade Social pódense plantexar directamente á Inspección de Traballo e da Seguridade Social a través da ligazón:

 http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html

Consultas ONLINE no Instituto das Mulleres

Para información sobre dereitos no eido do emprego, a Seguridade Social, estranxeiría, violencia contra as mulleres, familia, nacionalidade, sucesións e asistencia xurídica gratuíta. Informa sobre as canles legais para acudir ante os tribunais.

Acceso a formulario para consulta online de temas xurídicos:

 <https://www.inmujer.es/servRecursos/consulta.do>


Acceso a formulario para consulta online de temas xerais:

 <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/contacto.do>

RECURSOS DE VIVENDA

Programa bono aluguer social para vítimas de violencia de xénero

Subdirección Xeral para el Tratamento da Violencia de Xénero


 981 957 677

 vx.igualdade@xunta.es

Información e solicitude nas Xefaturas Territoriais da Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda da Xunta de Galicia.


Área Provincial do Instituto Galego de Vivenda e Solo da Coruña.

Praza de Luis Seoane, s/n
15008 A Coruña

 881 999 022


Área Provincial do Instituto Galego de Vivenda e Solo de Lugo.

Avda. Ramón Ferreiro 28
27071 Lugo

 982 294 602


Área Provincial do Instituto Galego de Vivenda e Solo de Ourense.

Rúa Sáenz Díez, 1
32071 Ourense

 988 386 233

Área Provincial do Instituto Galego de Vivenda e Solo de Pontevedra

Rúa Alcalde Hevia 7
36071 Pontevedra

 986 805 610

APLICACIÓNS PARA TELÉFONOS MÓBILES

Aplicación «LIBRES»

Dirixida principalmente a mulleres que sofren ou sufriron violencia de xénero a calquera persoa que detecte no seu entorno unha posible situación de maltrato. A través dun menú principal esta é unha aplicación sinxela, áxil, gratuíta e confidencial dado que permanece oculta no menú do teléfono de xeito que ninguén sabe que se dispón desta aplicación.

Descarga libre a gratuíta a través do móbil.

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

Aplicación EscApp

Ten por obxecto achegar información de utilidade ás mulleres que se atopan nunha situación de violencia de xénero e a todas as persoas que poidan axudar a rematar con este tipo de situacións. Descarga libre a gratuíta a través do móbil.

☎ 981999 826 ou 981545351

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/aplicacion-escapp>

Aplicación Agresión OFF

con información útil e consellos para evitar e previr agresións sexuais, así como pautas para saber a onde dirixirse para maior apoio e información.

Descarga libre a gratuíta a través do móbil.

☎ 981 999 826 ou 981 545 351

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/app-de-agresion>



RECURSOS DE XUSTIZA

Asistencia xurídica gratuíta

Colexio de Avogados de Pontevedra

Reina Victoria, 9
Pontevedra, 36001
☎ 986 896 866

✉ icapontevedra@avogaciagalega.org
🌐 <https://www.icapontevedra.com/>

Colexio da Avogacía de Ourense

Concello, 22
Ourense, 32003
☎ 988 370 746

✉ cicaourense@avogacia.org
🌐 <http://icaourense.org/index.php?lang=es>

Colexio de Avogados de Lugo

Praza de Avilés, s/n.
Pazo de Xustiza
Lugo, 27002
☎ 982 221 997

✉ icalugo@avogaciagalega.org
🌐 <http://icalugo.org/>

Colexio de Avogados de Vigo

Pza. América - Portal Oficinas, 2-1º
Vigo, 36211
☎ 986 208 200

✉ ccolexio@icavigo.org
🌐 <http://icavigo.es/>

Colexio de Avogados de Santiago de Compostela

Rúa Eduardo Pondal, 4 baixo
Santiago de Compostela, 15702
☎ 981 581 713

✉ cicasantiago@avogacia.org
🌐 <https://www.icasantiago.org/es/>

Colexio de Avogados de Ferrol

Rúa Coruña, s/n
Ferrol, 15401
☎ 981 354 705

✉ icaferrol@avogacia.org

🌐 <https://www.icaferrol.es/sp/comun/index.php?r=inicio.index>

Colexio de Avogados de A Coruña

Federico Tapia, 11 baixo
A Coruña, 15004
☎ 981 126 090

✉ csecretaria@icacor.es
🌐 <https://www.icacor.es/>



OFICINAS DE ATENCIÓN ÁS VÍTIMAS

Estas Oficinas están reguladas pola Lei 4/2015, de 27 de abril, do Estatuto da vítima do delito e polo Real Decreto 1109/2015, de 11 de decembro que desenvolve a Lei. Prestan asistencia a todo tipo de vítimas de delitos. Están presentes en 7 xulgados de Galicia.

3ª planta dos Xulgados de Santiago de Compostela.

Rúa de Viena s/n.

☎ 881 997 146.

✉ catencion.vitimas.santiago@xustiza.gal

Planta baixa dos Xulgados de A Coruña.

Rúa Monforte s/n.

☎ 881 881 778.

✉ cidadan.vitimas.coruna@xustiza.gal

1ª planta dos Xulgados de Ferrol.

Rúa Coruña nº 55.

☎ 981 337 520.

Correo electrónico: atencion.vitimas.ferrol@xustiza.gal

Planta baixa dos Xulgados de Lugo.

Praza de Avilés s/n.

☎ 982 889 530.

✉ atencion.vitimas.lugo@xustiza.gal

5ª planta dos Xulgados de Ourense.

Rúa Velázquez s/n.

☎ 988 687 664.

✉ atencion.vitimas.ourense@xustiza.gal

4ª planta dos Xulgados de Pontevedra.

Rúa Tomás y Valiente s/n

☎ 986 805 790.

✉ atencion.vitimas.pontevedra@xustiza.gal

4ª Planta dos Xulgados de Vigo.

Rúa Lalín nº 4, edificio novo.

☎ 886 218 438.

✉ atencion.vitimas.vigo@xustiza.gal

Comparecencia da Xunta de Galicia nos procedementos penais por violencia de xénero

A Xunta de Galicia a través dos letrados e letradas comparece como acción popular nos procedementos penais iniciados en Galicia por crimes de violencia de xénero.

☎ 981 54 56 75 / 981 54 46 83

FORZAS E CORPOS DE SEGURIDADE DO ESTADO

Garda Civil, Zona Galicia

Rúa Médico Devesa n.º3
A Coruña, 15008
☎ 981 167 800

Xefatura Superior de Policía de Galicia

Avda. do Porto da Coruña n.º 5-7
A Coruña
☎ 981 166 300

Comisaría Provincial de A Coruña

Rúa Médico Devesa Núñez n.º 4
A Coruña
☎ 981 166 300

Comisaría da A Coruña- Norte

Avda. Porto da Coruña n.º 7
A Coruña
☎ 981 166 300

Comisaría de A Coruña- Sur

Rúa Médico Devesa Núñez n.º 4
A Coruña
☎ 981 166 300

Comisaría de Santiago de Compostela

Rúa Rodrigo de Padrón s/n
Santiago de Compostela
☎ 981 551 100 e 981 551 180

Comisaría de Santa Uxía de Ribeira

Avda. Miguel Rodríguez Bautista n.º
24
Ribeira
☎ 981 870 108

Comisaría de Ferrol- Narón

Avda. de Vigo n.º 165
Ferrol
☎ 981 333 800

Comisaría Provincial de Lugo

Rúa Chantada s/n
Lugo
☎ 982 265 118

Comisaría de Viveiro

Avda. Ramón Canosa s/n
Viveiro
☎ 982 561 711

Comisaría de Monforte de Lemos

Rúa Miguel de Cervantes n.º 1
Monforte de Lemos
☎ 982 402 245

Comisaría Provincial de Ourense

Rúa Mestre Vide n.º 4
Ourense
☎ 988 391 125

**Comisaría Provincial de
Pontevedra**

Rúa Joaquín Costa n.º 17
Pontevedra
☎ 986 868 383

Comisaría de Vigo Centro

Rúa Luís Taboada n.º 3
Vigo
☎ 986 820 296

Comisaría de Vigo Travesía

Álvaro Cunheiro n.º 6
Vigo
☎ 986 820 200

Comisaría de Lalín

Pl. de Galicia n.º 1
Lalín
☎ 986 181 213

Comisaría de Marín

Rúa Lameira n.º 27 baixo
Marín
☎ 986 839 555

**Comisaría de Vilagarcía de
Arousa**

Avda. de la Marina n.º 9
Vilagarcía de Arousa
☎ 986 565 384




RECURSOS E PROGRAMAS DE EMPRENDEMENTO PARA AS MULLERES

Programa de Apoio Empresarial ás Mulleres (PAEM)

Programa de ámbito estatal promovido polo Instituto das Mulleres e a Cámara de Comercio de España con financiación do Fondo Social Europeo.

Ofrece asesoramento empresarial a mulleres cunha idea, proxecto de negocio ou plan de modernización para a ampliación dunha empresa xa existente.

A atención é presencial en mais de 50 Cámaras de Comercio e a través do portal  <http://empresarias.camara.es>

Entre os servizos prestados figura o de información, asesoramento e orientación empresarial con desenvolvemento dunha estratexia de sensibilización, obtención dun autodiagnóstico para avaliar a viabilidade do proxecto e o apoio á creación e consolidación de redes europeas e nacionais.

Ademais, o Programa informa e asesora sobre financiamento a través dun microcrédito sen avais de ata 25.000€, sobre o Proxecto “W&W Sabiduría de Mujer” (pon en relación a mulleres de prestixio con experiencias de éxito con emprendedoras que precisen apoio e

ofrece información periódica a través de boletíns sobre xornadas, feiras, actividades formativas, etc...

AXUDAS AO FINANCIAMENTO

Microcréditos sen avais.

No marco do programa PAEM do Instituto das Mulleres, ofrécese a posibilidade de acceso a unha micro financiación de ata 25.000€ a mulleres que queren crear a súa propia empresa ou promocionar e consolidar unha xa existente. Non se necesitan avais de terceiros e as condicións son moi vantaxosas.

O programa desenvólvese mediante un convenio de colaboración entre o Instituto das Mulleres e MICROBANK.

 <http://empresarias.camara.es/financiacion/microcreditos>

Apoio para a obtención de avais

Si se precisa financiamento para un proxecto e se quere obter un aval hai que dirixirse ás Sociedades de Garantía Recíproca (SGR) de Galicia. A bonificación que ofrece o Instituto das Mulleres é de ata 800€ por proxecto.


Para o desenvolvemento do proxecto, o Instituto conta coa colaboración de CERSA (Compañía Española de Reafianzamiento, S.A.), adscrita ao Ministerio de Industria, Comercio e Turismo e que se encarga de sufragar ás SGR a comisión de estudio dos proxectos para a concesión dos avais.

 <http://www.cersa-sme.es>

Programa Desafío Muller Rural

Un programa do Instituto das Mulleres deseñado para mulleres que viven e traballan en zonas rurais e queren emprender e comercializar os seus produtos.

O programa acompaña nas fases do proxecto e facilita soporte técnico e información sobre o acceso a financiamento, formación a través de talleres online gratuítos sobre ideas innovadoras de negocio, marketing dixital, comercialización e internacionalización e comunicación, coaching gratuíto, mentoring para poder levar a cabo un plan de mellora do negocio e apoio gratuíto para a creación dun espazo de venta propio. Colaboran no Programa a EOI e o Fondo Social Europeo (FSE).

 <http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/igualdadambitorural/home.htm>

Programa EMEGA

Programa da Secretaría Xeral de Igualdade para fomentar o emprendemento feminino a través de axudas para a posta en marcha (liña Emprende e ITEF), para a mellora (liña Innova) e para a reactivación (liña Activa) de iniciativas empresarias constituídas por mulleres, incentivando a creación de emprego por conta propia e allea.

O Programa inclúe medidas complementarias para favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral (axuda complementaria Concilia) e o acceso a servizos específicos de información, asesoramento e orientación empresarial.

A contía das axudas, na liña Emprende oscilan entre 8.000€ e 20.000€, na liña Innova, entre 12.000€ e 20.000€, na liña Activa, entre 6.000€ e 15.000€ e na ITEF, entre 16.000€ e 40.000€. As axudas complementarias da liña Concilia oscilan entre 3.000€ e 5.000€. Ten financiamento do programa operativo FSE Galicia 2014-2020.

PROXECTOS E PROGRAMAS DE LIDERAZGO E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL

Programa Promociona

Promovido polo Instituto das Mulleres e a CEOE sobre a sensibilización, identificación e visibilización do talento feminino, formación, desenvolvemento profesional, liderado e promoción de mulleres directivas cualificadas para mellorar e facilitar o seu acceso a postos de toma de decisión nas empresas e a súa propia sensibilización en materia de igualdade.

🌐 <https://proyectopromociona.com/>

✉️ promociona@ceoe.org

Programa Talentia 360. Mulleres Directivas

Promovido polo Instituto das Mulleres en colaboración coa Escola de Organización Industrial (EOI) consta dunha formación dende a perspectiva de xénero para potenciar as capacidades directivas de mulleres participantes como factor decisivo para a súa proxección profesional, empoderamento, capacitación e visibilización. Lóxicamente, aposta por incrementar a presenza de mulleres en postos directivos, de alta responsabilidade e toma de decisións das empresas.

🌐 <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/PromProfesional/Talentia360MDirectivas.htm>

Proxecto Progresa

Promovido pola CEOE con apoio do Instituto das Mulleres para impulsar o talento feminino dentro das organizacións e promover a igualdade dentro dunha nova cultura empresarial que prime o mellor talento.


🌐 <https://www.proyectoprogressa.es/>

Mais Mulleres, Melloras Empresas

Iniciativa que suma varios proxectos encamiñados a favorecer a participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións do ámbito empresarial e económico, facilitando ferramentas a empresas, organizacións e mulleres.

Aquelas empresas e organizacións que queiran poden adherirse á iniciativa subscribindo protocolos de colaboración coa Secretaría de

Estado de Igualdade para mellorar a participación de mulleres en postos de toma decisións.


 <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/PromProfesional/MasMujMejoresEmpr.htm>

 mejoresempresas@inmujer.es

PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Programa territorial “Empléate desde la igualdad”

Este programa do Instituto das Mulleres con financiamento do FSE, está dirixido a mellorar a empregabilidade de mulleres do ámbito urbano e rural con especiais dificultades para a súa inserción socio-laboral

 <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/EmpleateDesdeLaIgualdad/CONVOCATORIA.pdf>

Programa CLARA

Programa do Instituto das Mulleres ten como obxectivo facilitar e apoiar o acceso das mulleres aos dereitos sociais, económicos e laborais, especialmente daquelas nas que concorren factores de vulnerabilidade que dificultan o acceso e permanencia no mercado laboral e orixinan maior de pobreza e exclusión social. Trata de

mellorar tamén a súa calidade de vida a través do seu empoderamento persoal, unha maior cualificación para o emprego, incremento da empregabilidade e reforzo da súa cualificación para o emprego.


Está cofinanciado polo Fondo Social Europeo e realízase en colaboración con entidades locais.

Programa AURORA

Programa do Instituto das Mulleres en colaboración con entidades locais dirixido a incrementar a participación social e laboral das mulleres do ámbito rural a través da mellora da súa capacitación profesional orientada ás posibilidades de emprego do territorio.

Os obxectivos pasan por incrementar a empregabilidade a través da súa cualificación para o emprego vinculado ás ofertas laborais, fomentar a autonomía económica e un maior recoñecemento social das mulleres, promover o movemento asociativo e fomentar a igualdade e erradicar a violencia de xénero.

O Programa está cofinanciado polo Fondo Social Europeo.

 <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/ProgAurora/InfoAurora.pdf>

Programa Sara

Programa xestionado polo Instituto das Mulleres e cofinanciado polo Fondo Social, trata de atender a posibles formas de discriminación múltiple das que son obxecto as mulleres por razón de etnia, idade, situación socioeconómica, orientación sexual, discapacidade, localización xeográfica, nivel educativo ou modelos de socialización no país de orixe.

🌐 <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/Sara.htm>

Programa para fomentar a inserción laboral de mulleres vítimas de violencia de xénero no marco da iniciativa “Empresas por unha sociedade libre de violencia de xénero”

Programa do Instituto das Mulleres

en colaboración coa Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero para promover convenios de colaboración con empresas de ámbito nacional e en distintos sectores de actividade co fin de impulsar a sensibilización en materia de violencia de xénero, fomentar a integración social e laboral das mulleres vítimas e facilitar a súa mobilidade xeográfica.

Programa de inserción laboral para mulleres que sofren violencia de xénero

Programa da Secretaría Xeral de Igualdade, está destinado a entidades sen ánimo de lucro para o desenvolvemento de programas de inserción laboral dirixidos a mulleres en situación de violencia de xénero e apoialas na súa integración ou reintegración no mercado laboral.

Teléfonos de información e acceso:

☎ 981 957 613 / 981 957 784

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/axudas/subvencions-entidades-de-iniciativa-social-sen-animo-de-lucro-para-programas-dirixidos-2>

Programas de cooperación para mulleres que sofren violencia de xénero.

Este Programa da Xunta de Galicia financia accións de fomento de emprego, a través da contratación de persoas traballadoras desempregadas e mulleres vítimas de violencia de xénero desempregadas.

Teléfonos de información e acceso:

☎ 981 54 46 66 / 981 54 46 91



Programa de fomento da contratación para mulleres que sofren violencia de xénero en entidades locais

Consiste en axudas a entidades locais galegas para a contratación de vítimas de violencia de xénero.

Teléfonos de información e acceso:

☎ 981 545 361 / 981 957 268

REDE GALEGA DE ACOLLEMENTO

Esta Rede está composta por diversos centros distribuídos por todo o territorio galego e que prestan acollida, atención e recuperación ás mulleres vítimas da violencia de xénero.

Información de acceso nos teléfonos:

☎ 673 282 392 / 900 40 02 73

Hai derivación dende as Forzas e Corpos de Seguridade, os Centros de Información á Muller, CIMs, os servizos sociais municipais ou autonómicos, servizos sanitarios, xudiciais etc.

Centro de recuperación integral para mulleres que sofren violencia de xénero (CRI)

Ubicado en Santiago de Compostela, ten por finalidade desenvolver un modelo de atención integral para as mulleres vítimas de violencia de xénero e ás persoas delas dependentes, especialmente as súas fillas e fillos.

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/centro-de-recuperacion-integral-para-mulleres-vitimas-de-violencia-de-xenero-cri-0>

Información de acceso no teléfono:

☎ 881 995 285

Vivendas de seguridade para as vítimas de trata

Información de acceso nos teléfonos:

☎ 881 995 285 / 981 957 784

AXUDAS ECONÓMICAS E OUTROS RECURSOS DE APOIO

Axudas periódicas para mulleres que sofren violencia de xénero.

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/axudas/axudas-periodicas-para-mulleres-que-sofren-violencia-de-xenero-ano-2022>

Axudas de pagamento único

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/axudas/axuda-de-pago-unico-e-indemnizacion-para-mulleres-vitimas-de-violencia-de-xenero-ano-2022>

Fondo galego de garantía e indemnización

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/axudas/axuda-de-pago-unico-e-indemnizacion-para-mulleres-vitimas-de-violencia-de-xenero-ano-2022>

Axudas económicas a mulleres gravemente feridas por causa da violencia de xénero

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/axudas/indemnizacion-economica-para-fillas-e-fillos-menores-de-30-anos-de-vitimas-mortais-por-2>

Axudas económicas a orfos e orfas menores de 30 anos

🌐 <http://igualdade.xunta.gal/gl/axudas/indemnizacion-economica-para-fillas-e-fillos-menores-de-30-anos-de-vitimas-mortais-por-2>

Renda de Inserción de Galicia

☎ 981 547 440, 981 545 466, 981 541 869

🌐 <https://politicassocial.xunta.gal/gl/areas/inclusion-social/axudas-e-prestacions/renda-de-inclusion-social-de-galicia-risga>

Exención nas taxas das matrículas universitarias

☎ 981 545 446 e 981 544 430

Gratuidade nos comedores escolares

☎ 881 995 188 e 981 545 480

🌐 <https://www.edu.xunta.gal/portal/node/10308>

RAI. Renda Activa de Inserción.

Información nas oficinas de emprego correspondentes (Servizo Público de Emprego Estatal).

Anticipos por non pagamentos da pensións alimenticias. Información nas Unidades de Clases Pasivas das Delegacións de Facenda e Administracións Públicas:

Axudas a vítimas de delitos violentos e contra a liberdade sexual

Información nas Delegacións do Ministerio de Facenda en Galicia

Programa de atención integral dirixido a persoas en situación de explotación sexual

Teléfonos de información e acceso:
☎ 981 545 373 / 981 957 784

Estadías de tempo libre para mulleres soas con cargas familiares non compartidas, con preferencia das vítimas de violencia de xénero.

Teléfonos de información e acceso:
☎ 981 545 361 / 981 957 268

Campamentos de verán para menores dependentes de vítimas de violencia de xénero (acceso preferente)

Teléfonos de acceso e información:
☎ 981 545 696 / 981 544 926

Residencias Xuvenís con preferencia das mulleres vítimas ou fillos/as de mulleres vítimas de violencia de xénero

☎ 881 881 236 / 982 294 346 / 988 386 112 / 986 817 048



O DEREITO Á SAUDE SEXUAL E REPRODUTIVA

Unha muller poder estar incluída na cartilla sanitaria da Seguridade Social da súa parella ou a súa parella na súa cartilla.

Si unha muller está casada pode estar incluída na do seu cónxuxe e viceversa. Si está separada ou divorciada tamén pode estar ou que el/ela estea na súa, pero sempre no caso de que sexa ela ou el/ela a acreedora da pensión compensatoria.

Si convive coa súa parella e acredita convivencia de forma ininterrompida, como mínimo, durante o ano inmediatamente anterior á solicitude da prestación de asistencia sanitaria, tamén.

A saúde sexual e reprodutiva

A Lei Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Saúde Sexual e Reprodutiva e da Interrupción Voluntaria do Embarazo é o marco de referencia que garante os dereitos das mulleres baixo tres criterios: a equidade na prestación dos servizos que pasan a estar incluídos na rede sanitaria pública ou concertada; a seguridade xurídica e o respecto aos dereitos fundamentais das mulleres e dos e das

profesionais e o respecto á vontade das mulleres e o dereito a decidir sobre a súa maternidade.

A lei reconece o dereito á maternidade libremente decidida o que implica que é ela a que decide e toma as decisións sobre o seu embarazo e que esa decisión, consciente e responsable, será respectada. Os poderes públicos deben garantir, entre outros, a información e a educación afectivo sexual e reprodutiva nos contidos formais do sistema educativo, o acceso universal aos servizos e programas de saúde sexual e reprodutiva, aos métodos seguros e eficaces que permitan regular a fecundidade, a eliminación de toda forma de discriminación, con especial atención ás persoas con discapacidade, a educación sanitaria sobre saúde sexual e reprodutiva e a información sanitaria sobre anticoncepción e sexo seguro que preveña enfermidades e embarazos non desexados.

Existe o dereito á calidade nos servizos de atención á saúde sexual, a prácticas clínicas efectivas de planificación da reprodución, a servizos de atención durante o embarazo, o parto e o puerperio e á atención perinatal.

Interrupción voluntaria do embarazo

A interrupción voluntaria do embarazo e o libre desenvolvemento da personalidade son un dereito, igual que a vida, a integridade física e moral, a intimidade, á liberdade ideolóxica e á non discriminación.

A Lei Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Saúde Sexual e Reprodutiva e da Interrupción Voluntaria do Embarazo sinala que a interrupción voluntaria do embarazo debe practicarse nun centro sanitario público ou privado acreditado e por un médico ou médica especialista ou baixo a súa dirección.

O embarazo pode interromperse por causas médicas e a petición da muller embarazada cando concorra algunha circunstancia como que se poña en risco a vida ou a saúde da muller ou que exista risco de graves anomalías no feto, anomalías incompatibles coa vida ou cando se detecte unha enfermidade extremadamente grave e incurable, con prazos distintos para cada un dos casos.

A interrupción do embarazo a petición da muller embarazada pode interromperse dentro das primeiras 14 semanas de xestación e cando se houbera informado á muller sobre os dereitos, prestacións e axudas públicas de apoio á maternidade, dereitos laborais, beneficios fiscais e outra información relevante, nun sobre pechado

que se entregará en calquera centro sanitario acreditado. Deberán transcorrer polo menos 3 días dende a entrega da información mencionada e a realización da intervención. Cando unha muller manifesta a súa intención de someterse a una interrupción voluntaria do embarazo recibirá información sobre distintos métodos de interrupción do embarazo, as condicións para a interrupción, os centros acreditados, os trámites para acceder á prestación e as condicións para a súa cobertura polo servizo público de saúde, o SERGAS.

As mulleres que deciden interromper o seu embarazo teñen asegurada a intimidade e confidencialidade no tratamento dos datos persoais. Os centros sanitarios están obrigados a asegurar un sistema de custodia das historias clínicas das pacientes e a implantar no tratamento de datos as medidas de seguridade de nivel alto.

Pílula de emerxencia

Unha muller ten dereito a acudir ao seu Centro de Saúde no que, si o decide, se lle receitará por prescrición facultativa a Pílula Anticonceptiva de Emerxencia (PAE). Esta pílula non debe substituír aos métodos anticonceptivos regulares e so está prevista en casos de emerxencia.

PRINCIPAIS HOSPITAIS PÚBLICOS DE GALICIA

Complexo Hospitalario Universitario de A Coruña

Lugar Xubias de Arriba n.º 84
A Coruña

☎ 981 178 000

🌐 <https://xxicoruna.sergas.gal/>

Complexo Hospitalario Universitario de Ferrol

Avda. Residencia s/n
Ferrol

☎ 981 334 000

🌐 <https://ferrol.sergas.gal>

Complexo Hospitalario Universitario de Santiago

Rúa da Choupana s/n
Santiago de Compostela

☎ 981 950 000

🌐 <http://xxisantiago.sergas.es>

Hospital Público da Barbanza

Lugar Salmón s/n

Ribeira, A Coruña

☎ 981835985

Hospital Público Virxe da Xunqueira

Paseo Alcalde Pepe Sánchez n.º 7

Cee, A Coruña

☎ 981706010

🌐 <https://xxicoruna.sergas.gal/>

Complexo Hospitalario Universitario de Lugo

Ulises Romero n.º 1

Lugo

☎ 982 296 000

🌐 <http://xxilugo.sergas.es>

Hospital Público de Monforte

Rúa Corredoria s/n

Monforte de Lemos, Lugo

☎ 982 417 900

Hospital Público da Mariña

Rúa Médico Vior s/n

Burela, Lugo

☎ 982589900

Hospital Público de Valdeorras

Avda. Conde de Fenosa n.º 50

O Barco de Valdeorras, Ourense

☎ 988 339 000

Complexo Hospitalario Universitario de Ourense

Rúa Ramón Puga n.º 52

Ourense

☎ 988 385 500

Hospital Público de Verín

Estrada de Laza s/n

Verín, Ourense

☎ 988 413 636

Complexo Hospitalario Universitario de Pontevedra

Rúa Mourente s/n

Pontevedra

☎ 986 800 000

**Complexo Hospitalario
Universitario de Vigo, Álvaro
Cunqueiro**

Clara Campoamor n.º 341

Vigo

☎ 986 811 111

🌐 <https://xxivigo.sergas.gal/>

Hospital Público do Salnés

Rúa Hospital do Salnés n.º 30

Vilagarcía de Arousa. Pontevedra

☎ 986 568 000



11

GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA:

Medidas deseñadas para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes, co fin de facer efectivo o dereito á igualdade. Tales accións serán temporais, razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso (Art.11 da Lei de Igualdade)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo. Considerarase discriminatorio. (Art.7 Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes)

ACOSO SEXUAL

Comportamento de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular Considerarase en todo caso discriminatorio o acoso sexual. (Art.7 Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes).

ANDROCENTRISMO

Visión do mundo onde o home é o centro e a medida de todas as cousas e a referencia na que fixarse.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

Presenza de mulleres e homes de forma que ningún sexo supere o 60% nin estea por baixo do 40%.

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL COA VIDA LABORAL

Conxunto de medidas públicas adoptadas na estrutura e organización do contexto laboral, educativo, asistencial, nos sistemas de permisos parentais e de coidado de persoas maiores e dependentes, así como de creación de servizos de apoio familiar que permitan a homes e mulleres desenvolver a vida profesional, persoal e familiar en igualdade de oportunidades, e compatibilizar as responsabilidades familiares coa realización persoal e profesional.

CORRESPONSABILIDADE

Implica compartir a responsabilidade dunha situación, infraestrutura ou actuación determinada cos mesmos deberes e dereitos.

DIFERENZAS SEXUAIS E DE XÉNERO

As diferenzas sexuais entre mulleres e homes son as diferenzas biolóxicas e fisiolóxicas e as diferenzas de xénero entre mulleres e homes son diferenzas culturais, sociais, de valores e os diferentes papeis atribuídos a unhas e a outros.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación en que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable (Art.6.1 Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que dita disposición, criterio ou práctica, poida xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e adecuados. (Art. 6.2 Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes).

EMPODERAMENTO

Termo acuñado na Conferencia Mundial das Mulleres de ONU en Beijing en 1995, para referirse ao aumento da participación das mulleres nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder.

ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

Criterios e opinións preconcebidas que adxudican valores e condutas ás persoas en función do seu sexo e que determinan modos de conduta. Os estereotipos de xénero fan referencia a unha serie de ideas impostas, simplificadas, pero fortemente asumidas, sobre as características, actitudes e aptitudes das mulleres e os homes que marcan a existencia das mulleres e dos homes, condicionando os seus gustos (xogos e deportes), as súas expectativas (as súas metas profesionais), as súas ocupacións e empregos, os seus salarios e en xeral a súa maneira de vivir.

FAMILIAS MONOPARENTAIS/ MONOMARENTAIS

Aquelas que están compostas por un só membro da parella proxenitora (home ou muller) e na que os fillos/as, de forma prolongada, perden o contacto cun dos dous.

Segundo demostran as estatísticas, entre un 80% e un 90% dos fogares monoparentais/monomarentais teñen á nai (biolóxica ou adoptiva) ao fronte.

FEMINISMO

Movemento social e político que se inicia formalmente a finais do século XVIII aínda que sen adoptar esta denominación e que supón a toma de conciencia das mulleres como grupo ou colectivo humano oprimido e dominado por parte da outra metade da poboación, os homes.

FENDA DE XÉNERO

Diferenza entre as taxas masculina e feminina na categoría dunha variable. Refírese ás diferentes posicións de mulleres e homes e á desigual distribución de recursos, acceso e poder nun contexto dado.

FENDA SALARIAL DE XÉNERO

Diferenza porcentual entre os salarios medios de homes e mulleres como resultado da segregación no traballo ou da discriminación directa.

IGUALDADE DE TRATO ENTRE MULLERES E HOMES

Ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil (Art.3 Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes).

PATRIARCADO

Sistema de organización social rexido por unhas relacións xerárquicas onde os homes teñen unha posición de superioridade respecto a as mulleres en relación ao acceso, uso de recursos e exercicio do poder, fundamentalmente no ámbito político, económico, relixioso e militar.

PERSPECTIVA DE XÉNERO

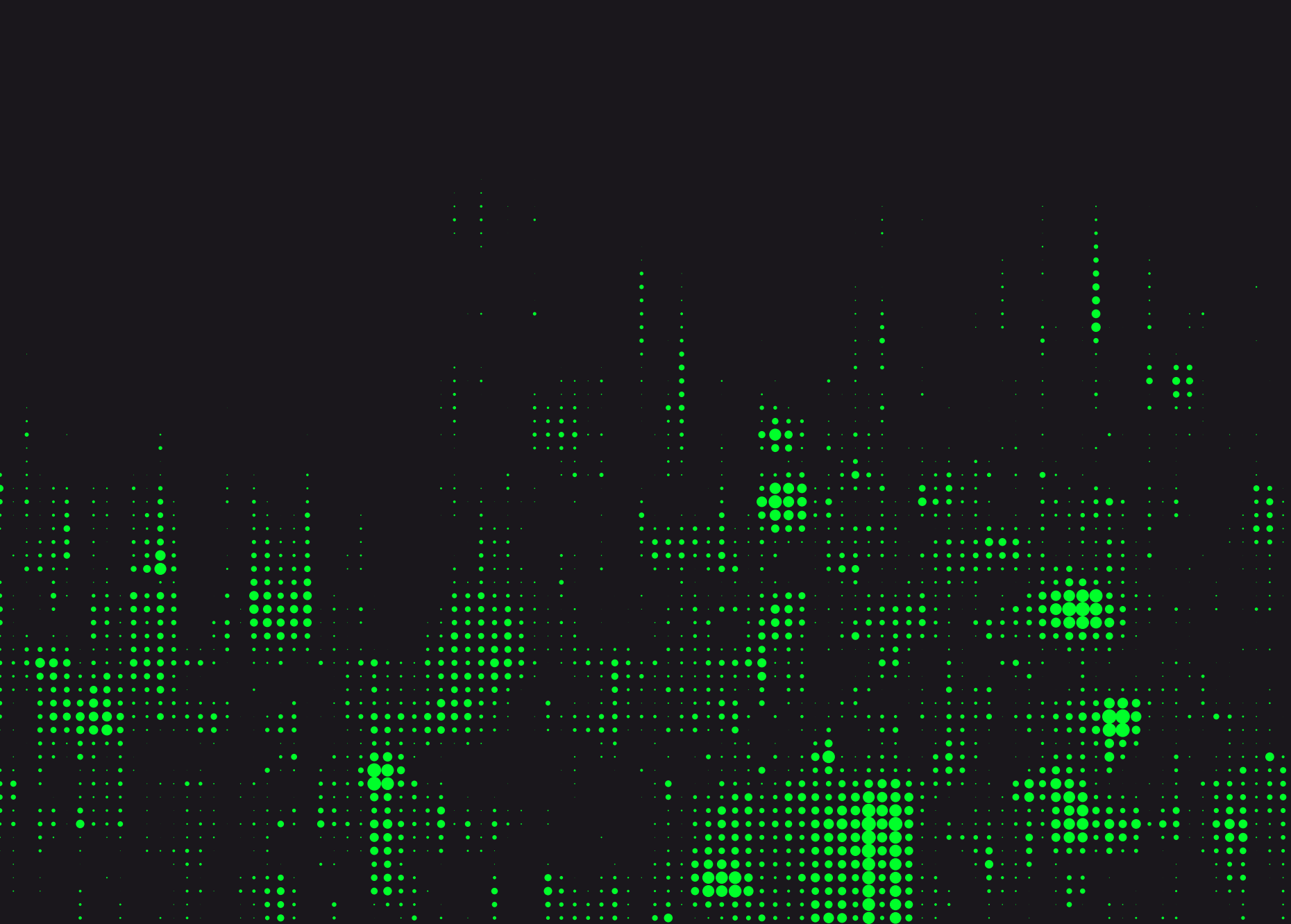
Análise da realidade que interpreta as relacións de poder existentes entre mulleres e homes e explica a vida social, económica e política desde unha posición que fai visible o mundo feminino, a súa realidade e as súas achegas. Pon de manifesto que a orixe e a perpetuación da desigualdade non responde a situacións naturais ou biolóxicas senón á construción social transmitida a través da socialización diferenciada de xénero.

ROLES DE XÉNERO

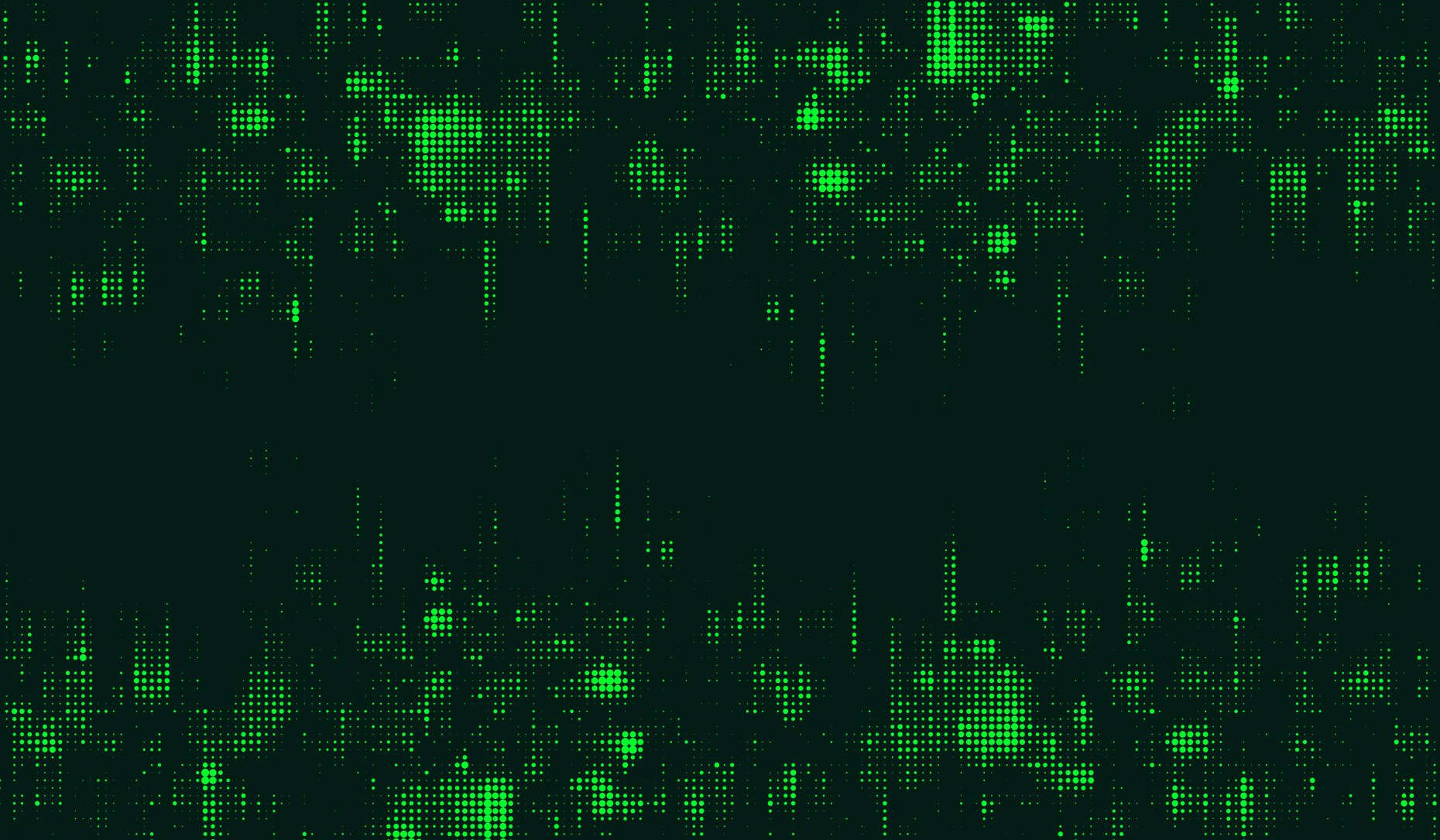
Directamente relacionados cos estereotipos de xénero, están asignados os roles de xénero que atribúen diferentes funcións sociais a mulleres e homes. Ás mulleres asignáronselle tradicionalmente roles vinculados co desempeño de tarefas no ámbito doméstico, relacionadas co coidado do fogar e co coidado das persoas na contorna familiar, mentres que aos homes asignáronselles roles relacionados co ámbito público: o emprego remunerado e a participación nos órganos de toma de decisións que afectan ao conxunto da sociedade.

SEXISMO

Cando se atribúen determinadas características a un ou outro sexo, dando un maior valor a un deles.







GUÍA DE DEREITOS, RECURSOS E SERVIZOS PARA AS MULLERES GALEGAS



Información, prevención e sensibilización dende as entidades locais