

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL



INDICE

1. Introducción	3
2. Definiciones	4
3. Declaración de principios	5
4. Objetivos	6
5. Ámbito de aplicación	6
6. Procedimiento de actuación	7
7. Medidas de protección de las víctimas	8
8. Sensibilización y difusión	8
9. Evaluación y seguimiento	9

ANEXOS

- I. Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género
- II. Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de la violencia de género
- III. Recursos y Servicios informativos

1. Introducción

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, y en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, la Dirección de GRUPO LINCE Asprona S.L.U. se compromete a **prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y en su entorno social**, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y en la *Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León*.

La Dirección se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización **el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres**, bajo el marco del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*, y el art. 73 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

FUNDACIÓN PERSONAS asume la responsabilidad y se compromete a difundir entre este principio, integrándolo en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de **vulneración de los derechos humanos** y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, **no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres**.

Para ello, la Dirección desarrolla el presente **Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el Ámbito Laboral** como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de **garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares**.

La implantación y difusión del **Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el Ámbito Laboral** en GRUPO LINCE Asprona S.L.U. tiene entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se establezca además como una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género*, la *Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León* y el *Código Penal*.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

2. Definiciones

Violencia contra la mujer: Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. (Art. 3 *Convenio de Estambul*)

Violencia de género:

Según la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* se entiende como tal “*todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido*”.

Según la *Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León* se entiende por violencia de género “*cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada*”

Quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la *Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León* todas las manifestaciones de violencia hacia la mujer, como expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, ejercida de alguna de las siguientes formas:

- a) Violencia física, que comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- b) Violencia psicológica, que incluye toda acción u omisión intencional que produce en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento con privación de sus relaciones sociales, culpabilización, limitaciones de su ámbito de libertad y cualesquiera otros efectos semejantes.
- c) Violencia sexual, que consiste en cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, como son las agresiones y los abusos sexuales.
- d) Violencia económica, que consiste en la privación intencionada y no justificada legalmente de los recursos necesarios para el bienestar físico o psicológico de las mujeres y personas dependientes de las mismas, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja.
- e) Tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación.
- f) Violencia originada por la aplicación de tradiciones culturales que atenten o vulneren los derechos humanos.

- g) Acoso sexual, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- h) Acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.
- i) Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.

Las formas de violencia anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- Ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga,
- Ámbito familiar,
- Ámbito laboral,
- Ámbito social o comunitario.

3. Declaración de principios

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho GRUPO LINCE Asprona S.L.U. asume que la violencia de género supone un atentado a la dignidad de las mujeres, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual o por razón de sexo en ninguno de sus centros de trabajo.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, GRUPO LINCE Asprona S.L.U. en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de evitar situaciones de violencia de género, así como de ofrecer un procedimiento de resolución de conflictos basado en los siguientes **principios**:

- Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.
- La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad a las personas trabajadoras, así como su integridad física y moral.
- Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.
- Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.
- La violencia contra la mujer constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.

4. Objetivos

Los objetivos que persigue el presente **Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el Ámbito Laboral** son:

1. **Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres:** Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.
2. **Sensibilizar** a las personas trabajadoras de la empresa para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
3. **Informar y formar** a las personas trabajadoras **de los derechos laborales** que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género* y la *Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León*.
4. **Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales** que se pueden emprender contra los agresores.
5. **Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales** de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
6. **Garantizar la protección de la dignidad** de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.
7. **Garantizar el principio de transversalidad de las medidas**, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

5. Ámbito de aplicación

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan casos de violencia de género en el ámbito de la empresa.

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en GRUPO LINCE Asprona S.L.U.

La empresa ampliará la aplicación del Protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará tal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.

6. Procedimiento de actuación

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Dirección del Centro, Servicio o Departamento para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la víctima.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.
2. Se preservará la identidad o en su caso, el anonimato del informante del informante, y se identificará a la presunta víctima, manteniendo en todo momento la confidencialidad en ambos casos.
3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:
 - el derecho a la intimidad
 - el derecho a la integridad física y moral
 - el derecho a la igualdad
4. La Dirección del Centro, Servicio o Departamento con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten (Anexos I y II).
5. La Dirección del Centro, Sección, Servicio o Departamento informará a la víctima de los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección. También facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico, derivándola a los servicios propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente (Anexos III).
6. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.
7. La Dirección del Centro, Sección, Servicio o Departamento, con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que

hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de estos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la representación legal de la plantilla, y siempre previo consentimiento de la víctima.

8. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.
9. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Dirección. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.
10. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
11. En el supuesto de que la presunta víctima sea una persona con discapacidad intelectual, se requerirá la intervención del Servicio de Apoyo interno o/y de otro técnico especializado en ajuste personal y social.

7. Medidas de protección de las víctimas

La Dirección de GRUPO LINCE Asprona S.L.U. proporcionará las siguientes medidas de protección a las víctimas:

1. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la empresa para salvaguardar sus derechos e intereses.
2. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.
3. Proporcionar medidas de protección, apoyo y recursos de asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la Empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.

4. Proporcionar apoyos psicosociales a las víctimas con discapacidad intelectual.

8. Sensibilización y difusión

La Dirección se compromete a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

A estos efectos se planificarán acciones formativas e informativas de la plantilla.

Para las personas con responsabilidad y aquellas que tienen trabajadores/as a su cargo, se planificarán acciones formativas dirigidas, especialmente, a detectar tales situaciones y promover su sensibilidad ante las mismas.

El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos a las personas trabajadoras de la plantilla mediante los canales de comunicación establecidos.

Asimismo, el contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los responsables de centros, secciones, servicios y departamentos.

Asimismo, se dará a conocer a todos los colaboradores que presten sus servicios para la empresa, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que éstos lo informen a las personas trabajadoras que presten servicios en sus instalaciones.

9. Evaluación y seguimiento

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo. A estos efectos se elaborará un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la conveniencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

En Valladolid, aseptiembre de 2024

Fdo: Daniel Clavero Herrero
Consejero Delegado

ANEXOS

I. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, consagra y garantiza a las mujeres, que son o hayan sido víctimas de violencia de género, una serie de derechos laborales y de Seguridad Social, con la finalidad de que éstas puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y de recuperación integral.

Además, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, que incluye medidas activas de empleo, con la finalidad de que las víctimas tengan mayores facilidades para acceder al empleo, incrementar su autonomía personal y disponibilidad de recursos e interrumpir procesos de violencia ya iniciados.

Acreditación de la situación de violencia de género

Para acceder a estos derechos, las trabajadoras deben acreditar la situación de violencia de género mediante:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por el juez/a a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección a la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Derechos Laborales y de Seguridad Social: Trabajadoras por cuenta ajena

- Reordenación de su tiempo de trabajo conforme a sus necesidades.
- Movilidad geográfica si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios.
- Cambio de centro de trabajo con reserva de puesto durante los primeros 6 meses.
- Reducción de jornada laboral con proporcional reducción del salario.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.
- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial.
- Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo por voluntad de la trabajadora.
- La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima, o en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.

- Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, el despido se declarará nulo.

Derechos Económicos de las Víctimas de Violencia de Género

Artículo 27 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre.

Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especial dificultad para obtener un empleo.

La mujer víctima de violencia de género que carezca de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, recibirá una ayuda de pago único, siempre que se presuma que, debido a su edad, falta de preparación y circunstancias sociales, tenga especiales dificultades para obtener un empleo.

Con carácter general el importe de esta ayuda será equivalente al de 6 meses de subsidio por desempleo.

Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.

En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar un período equivalente a 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado o igual o superior al 33 por 100.

Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995 de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

Renta Activa de Inserción (RAI).

RD 1369/2006 que regula el programa de RAI para personas desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Requisitos:

- Ser víctima de violencia de género
- Carecer de rentas superiores al 75% SMI.
- Ser demandante de empleo.

Cuantía RAI: 80% del IPREM (indicador público renta efectos múltiples). Duración del programa 11 meses y máximo 3 años.

La RAI es incompatible con la ayuda económica regulada en el art. 27 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre.

Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios, en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable. (Art. 28 Ley 1/2004, de 28 de diciembre).

Programa de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género

(Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre)

Esta norma recopila algunas medidas que ya se venían aplicando y otras nuevas como: atención confidencial y especializada por los servicios públicos de empleo, ayudas a la movilidad geográfica, compensación de las diferencias salariales por cambio de trabajo o los convenios con empresas y/o asociaciones empresariales.

Las medidas de actuación del Programa de Inserción Sociolaboral tendrán como beneficiarias a las mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo y son las siguientes:

- Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
- Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena, en el que se trabaje en aspectos personales, en su caso, llevando a cabo actuaciones dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo, y en aspectos profesionales de las mujeres participantes en el programa.
- Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica. Estos incentivos incluyen: gastos de desplazamiento, gastos de transporte de mobiliario y enseres, gastos de alojamiento y gastos de guardería y de atención a personas dependientes.
- Incentivos para compensar diferencias salariales. Esta medida exige para su cumplimiento que se produzca una sucesión de contratos, es decir, consiste en el abono a la trabajadora, cuyo contrato de trabajo se haya extinguido por voluntad propia pero forzada por su situación, de una cantidad equivalente a la diferencia entre el contrato extinguido y el nuevo, siempre que el nuevo salario sea inferior al anterior. El importe máximo de la cuantía es de 500 euros y el tiempo máximo para percibir esta ayuda es de doce meses.
- Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

La gestión de estas medidas corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de gestión de políticas activas de empleo.

II. INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley 43/2006, de 29 de diciembre

- 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años desde la contratación, por contratos indefinidos a tiempo completo.
- 50 euros/mes (600 euros/año máximo) durante la vigencia del contrato, por contratos temporales.
- En los casos de contratos a tiempo parcial se aplicarán las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en los términos que establece la normativa aplicable.
- Las empresas que contraten a víctimas de la violencia de género, especialmente mediante contratos indefinidos, podrán recibir subvenciones en los términos que se establezcan en los programas, para incentivar la contratación, propios de las Comunidades Autónomas.

Bonificaciones empresariales en caso de sustitución de trabajadora víctima de violencia de género

Cuando una empresa suscriba un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tenga suspendido su contrato de trabajo, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora o durante seis meses en los supuestos de movilidad o traslado.

III. RECURSOS Y SERVICIOS INFORMATIVOS

Teléfono 016: Es el servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Atiende en **52 idiomas y funciona las 24 horas del día.**

No deja huella en factura.

#016 PARA TODAS

Atención a todas las formas de violencia contra las mujeres

 016

 016-online@igualdad.gob.es

 WhatsApp 600 000 016

#TODAS LAS VIOLENCIAS,
LAS VÍCTIMAS,
LAS OBLIGACIONES



016 ATENCIÓN A VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Teléfono 012: El 012 Mujer es un servicio de información general y asesoramiento a mujeres, que permite resolver de manera inmediata las dudas y problemas que planteen las mujeres de **Castilla y León**. Atendido por profesionales del derecho y la psicología y con carácter confidencial, 012 Mujer presta información, asesoramiento jurídico y psicológico a las consultas de mujeres que requieran ese tipo de asistencia, y proporciona una atención específica a las mujeres víctimas de violencia de género.

El horario de atención es **de lunes a viernes de 8 a 22 horas.**

Correo electrónico: información.012@jcyL.es

En Twitter [@012jcyL](https://twitter.com/012jcyL) (De lunes a viernes de 9:00 a 14:00)

Teléfono 112: en caso de **EMERGENCIA** para situaciones de posibles agresiones o peligro de vida para la mujer

Teléfono 091: número de **emergencias de la Policía Nacional**. Da respuesta a las solicitudes urgentes

Centros de acción social CEAS: Son centros de los **Ayuntamientos** que ayudan a personas con problemas sociales. Facilitan información y orientación en materia de recursos. Ofrece **información y asesoramiento especializado en materia de violencia de género** dirigido a toda la ciudadanía y en especial a las mujeres víctimas de violencia de género. Comprende, entre otras: **apoyo emocional en situación de crisis, información sobre recursos existentes, orientación y derivación hacia recursos especializados.**

PROGRAMA FENIX: ofrece un **servicio de tratamiento psicológico dirigido a hombres de Castilla y León con problemas de agresividad y violencia en la convivencia dentro del hogar** debido a actitudes relacionadas con la desigualdad entre géneros y que voluntariamente quieran cambiar sus actitudes y conductas en este respecto.

Información y acceso: CEAS y teléfono 012.

APLICACIONES PARA DISPOSITIVOS MÓVILES

Teleasistencia Móvil - ATENPRO Es un servicio de atención y protección a través de telefonía móvil, dirigida específicamente a mujeres víctima de violencia de género. Se basa en la utilización de tecnología de comunicación de telefonía móvil y de tele-localización (GPS) y permite que las mujeres cuenten con una atención inmediata y a distancia, asegurando una respuesta rápida a las eventualidades que les puedan sobrevenir, las 24 horas del día, los 365 días del año y sea cual sea el lugar en que se encuentren. El Servicio también ofrece actuaciones de carácter preventivo, contactos periódicos, seguimiento y apoyo psicológico. **Se accede a través de los CEAS.**

“Libres”: aplicación para teléfonos móviles dirigida principalmente a mujeres que sufren o han sufrido violencia de género y a cualquier persona que detecte en su entorno una posible situación de maltrato, proporcionándole información y recursos.

[Alertcops. Ministerio del Interior](#): Este servicio permite que, desde un dispositivo móvil “Smartphone”, un ciudadano pueda enviar una alerta directamente a los cuerpos policiales, de una forma sencilla e intuitiva, con el objetivo de ser atendido de manera rápida y eficiente.

RECURSOS ESPECÍFICOS PARA MUJERES con DISCAPACIDAD

<https://www.diviolenciacero.com/>

DI violencia cero

Web de prevención ante la violencia de género
de las mujeres con discapacidad intelectual



Plena Inclusión - JCYL

PORMI: es una **aplicación** diseñada por la Fundación Vodafone y la Fundación CERMI Mujeres para que las **mujeres con discapacidad** que sufren violencia de género puedan pedir ayuda y encontrar la información necesaria de manera adaptada; también contiene información para profesionales de distintos ámbitos que no están familiarizadas con la discapacidad y que necesitan orientación específica.

Fundación CERMI Mujeres: para mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género. Ofrece información de los servicios y recursos disponibles que hay en materia de violencia, garantizando su plena accesibilidad.

Teléfono **915 90 73 61** - noestasola@fundacioncermimujeres.es

ASPACE La Confederación ASPACE a través de su programa “**ASPACE por tus derechos**”, cuenta con un servicio de apoyo socio-legal a **mujeres y niñas con parálisis cerebral expuesta a violencias**.

Whatsapp: **661 347 869**

Además, en este nuevo canal pueden recibir información y acompañamiento legal para el ejercicio de sus derechos y, si fuera necesario, se procedería a su derivación a servicios de atención social a la violencia de género para atención psicológica o para la asignación de una vivienda protegida.

ALBA: es un servicio de atención, asesoramiento y orientación para la erradicación de la violencia de género hacia las **mujeres sordas**. Pueden usarlo las víctimas sordas y su entorno (que también pueden ser personas sordas o no), y para que las entidades públicas y privadas puedan realizar consultas en torno a la víctima sorda.