

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

DIRIGIDO A  
DELEGADOS/AS  
SINDICALES



  
Junta de  
Castilla y León



Castilla  
y León

Departamento de la Mujer  
Secretaría para la Igualdad



## INTRODUCCIÓN

La Unión General de Trabajadores, como organización sindical dirigida a la defensa de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas respecto al empleo y las condiciones de trabajo, así como a la realización plena del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de la lucha permanente contra las desigualdades y las injusticias sociales, debe ser protagonista en la lucha contra la violencia de género.

El trabajo no es sólo un elemento que proporciona independencia económica, sino también socialización e integración de las personas en su entorno. Sin independencia económica no es posible el empoderamiento de las mujeres y, por tanto, el trabajo es elemento esencial para la capacidad de tomar decisiones libremente y acabar con situaciones que menoscaben su dignidad o pongan en peligro su integridad o su vida.

Siendo conscientes de que la desigualdad entre hombres y mujeres es la causa última de la violencia de género, parece evidente que estamos hablando de un problema social de carácter estructural, que nos incumbe a tod@s. En muchos casos, las amistades y los familiares de las víctimas de violencia de género desconocen las situaciones que están viviendo, mientras que quienes las rodean en el ámbito laboral, por el tiempo que con ellas comparten, tienen más posibilidades de detectar que algo las está sucediendo y por tanto, ofrecerles el apoyo y la información que, sin duda, van a necesitar para romper con la situación de violencia y recuperarse de sus consecuencias.

Para luchar contra esta lacra social resulta imprescindible la colaboración, coordinación y el trabajo en red de todas las administraciones y agentes sociales y económicos, al objeto de hacer posible la atención integral de la víctima de violencia de género, así como caminar en el proceso de sensibilización pública para generar el mayor rechazo social hacia el maltratador. Hay que seguir avanzando en sacar a la violencia de género del ámbito privado, porque es un problema público de seguridad y vulneración de derechos fundamentales, y hay que progresar en la visibilización del maltratador en todo su entorno: el familiar, el social y, por supuesto, el laboral.

La violencia que sufren las mujeres se produce independientemente de la etnia, la clase social, el nivel cultural, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad e indiscutiblemente afecta a su salud mental, ocasionando situaciones de depresión, estrés, ansiedad, distracción, apatía, desinterés, etc. Además, una trabajadora que esté sufriendo malos tratos baja su rendimiento laboral, dando lugar a absentismo laboral, retraso, bajas laborales, etc, afectando o impidiendo su desarrollo profesional y personal.

Por este motivo es necesario que estas trabajadoras encuentren apoyo en sus centros de trabajo, conozcan y ejerzan los derechos que la ley les reconoce para conservar su empleo y romper el círculo de la violencia. Es de vital importancia que la trabajadora víctima de violencia de género esté informada sobre dónde acudir para cambiar su situación y es aquí donde juegan un papel muy importante tanto las empresas como los y las representantes sindicales.

Tampoco hay que olvidar que el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral es una manifestación más de la violencia contra la mujer, constituyendo una forma de discriminación por razón de sexo por cuanto que contribuye a la desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo.

Consecuentemente, la representación sindical se verá involucrada en el caso de que, por este motivo, tenga lugar un conflicto con la dirección empresarial y tendrá que garantizar los derechos de la trabajadora.

**El delegado o la delegada sindical necesita orientación, información y formación sobre la violencia de género con el fin de que pueda proporcionar el apoyo suficiente a una trabajadora de la empresa que esté sufriendo malos tratos, así como para solucionar el posible conflicto que se produzca con la empresa en el ejercicio de sus derechos y, finalmente, negociar en los convenios colectivos la introducción de cláusulas que faciliten a las mujeres la solución de su situación y que garanticen el mantenimiento de su puesto de trabajo.**

## CONCEPTO DE “VIOLENCIA DE GÉNERO”

La recientemente aprobada Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, con base en lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral Contra la Violencia de Género, define en su artículo 2 la violencia de género como 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 y siendo expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres.

## OBJETIVO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SINDICAL EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Implantar una política específica sobre violencia de género en el centro de trabajo, creando una cultura de gestión de recursos humanos que tenga en cuenta la problemática asociada a las mujeres que se encuentran en esta situación, apoyando el acceso y el mantenimiento del empleo de las mismas.

Para ello, es necesario delimitar las funciones que corresponden a los/as delegados/as sindicales y a los representantes de los/as trabajadores/as en la empresa en relación con estos casos, tanto en una primera fase de detección de los mismos, como en las actuaciones posteriores en las que se concrete la intervención correspondiente.

## FUNCIONES GENERALES DE LOS/LAS DELEGADOS SINDICALES Y REPRESENTANTES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

- Proporcionar ayuda y apoyo continuado a las trabajadoras víctimas de violencia de género, contando para ello con los servicios de asesoramiento de la UGT.
- Suministrar información y orientación respecto a los derechos laborales, las ayudas y medidas de apoyo que están a su disposición.

- Asegurar un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere.
- Asegurarse con su intermediación ante la dirección de la empresa del adecuado ejercicio de los derechos laborales de la víctima de violencia de género.
- Proporcionar la formación y divulgación necesarias para asegurar que la lucha contra la violencia de género ocupe un lugar de importancia en el centro de trabajo.

## LA INTERVENCIÓN SINDICAL ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### ¿Cómo detectar un caso?

Resulta enormemente difícil para una trabajadora mantener un comportamiento y un ritmo de trabajo normal en su entorno laboral cuando es víctima de malos tratos. Sus consecuencias indeseables resisten cualquier mecanismo de ocultamiento, no pasan desapercibidas. Muchas veces las señales no son visibles o evidentes pero ciertos síntomas pueden indicar que algo no marcha bien, incluso llegar a convertirse en formas indirectas de demanda de ayuda y apoyo por parte de la trabajadora.

#### **Síntomas psicológico-cognitivos:**

- Aislamiento o restricción del círculo de relaciones interpersonales y conductas de evitación.
- Falta de motivación, de concentración y disminución de la atención o atención selectiva. Pérdida de memoria o memoria selectiva.
- Baja autoestima y pésimo concepto de sí misma.
- Pérdida de control y vulnerabilidad.
- Autoinculpación, tristeza y depresión, crisis nerviosas.
- Ausencia de reacción ante determinadas situaciones o reacción exagerada.
- Agotamiento emocional, apatía, irritabilidad y sobresaltos exagerados.

#### **Síntomas físicos:**

- Fatiga, aspecto demacrado, trastornos del sueño.

- Dolores de cabeza, de estómago, en zonas localizadas del cuerpo que pueden estar acompañados de señales como hematomas, heridas, arañazos, etc.
- Náuseas, debilidad física y agotamiento.
- Consumo continuado de sustancias: fármacos, alcohol...

### **Problemas relacionados con el trabajo:**

- Baja productividad.
- Reducción de la satisfacción con el trabajo.
- Estrés laboral.
- Pérdida de interés por el trabajo.
- Absentismo.

### **¿Cómo actuar con la trabajadora víctima de violencia?**

Es muy importante que la trabajadora sepa de la función de apoyo, orientación y mediación con los recursos existentes y la empresa, que adquieren los/as delegados/as en estos casos. Ten en cuenta que estamos ante una persona invadida por la desconfianza, la indefensión y **EL MIEDO**. Será la clave que facilite el acercamiento, la apertura y la demanda de ayuda y apoyo por parte de la víctima, por lo que este Protocolo constituye en sí mismo un instrumento de notable valor en este sentido, pues canaliza esa información en tú empresa.

Sin embargo no suele ser habitual que la trabajadora manifieste explícitamente su deseo de ser “atendida”, en estas situaciones y ante tus sospechas se hace necesario que inicies el proceso de acercamiento, dejando claro, en cualquier interacción que se produzca en adelante, que primará ante todo el respeto escrupuloso a la toma de decisiones y a la confidencialidad de la intervención, cualquiera que la trabajadora determine.

En todo caso la interacción con la trabajadora ha de basarse en las siguientes premisas que han de guiar tu actuación:

- Mostrar empatía y accesibilidad.
- Estar dispuesto/a a escuchar al mínimo intento de comunicación y dar a entender que puede contar con tu apoyo las veces que sean necesarias.
- Evitar que cualquier interacción se convierta en un interrogatorio o en ocasión para forzar la demanda de ayuda de la trabajadora.

- Evitar comentarios moralistas, consejos inoportunos no pedidos, de la naturaleza: “deberías”, “yo en tu lugar haría...”, “eres tonta por hacer...” podrías provocar una “victimización secundaria”.
- Mantener una actitud optimista y transmitir ese mensaje, pero sin anticipar las actuaciones y posibles soluciones sin conocer los aspectos cruciales que den las claves de intervención.
- No comprometer actuaciones que no se puedan cumplir.
- Escuchar y dar absoluta muestra de credibilidad a lo que comunica.
- Transmitir el mensaje de que entiendes y comprendes la crudeza de sus vivencias, su seriedad y gravedad.
- Transmitir el mensaje de que nadie tiene derecho a hacerle daño y que no es en absoluto culpable de lo que le pasa.
- Reforzar continuamente la consideración de su valor como persona.
- Preparar cuidadosamente la/s entrevista/s, con el fin de recabar los aspectos cruciales que sirvan para actuar en su beneficio.
- Eludir cualquier petición de información que vaya más allá de lo estrictamente necesario y que responda solamente a un interés morboso o pura curiosidad.

### **¿Cómo actuar en su entorno laboral?**

Poner en marcha los mecanismos necesarios para favorecer una intermediación con la empresa a la hora de ejercer los derechos laborales que le reconoce la ley y para ello, contar con la orientación e información de las agentes de igualdad de la UGT, de modo que desde la empresa se tomen las medidas urgentes e inmediatas destinadas a mantener el empleo de la trabajadora afectada, a compatibilizar la actividad laboral con determinadas exigencias derivadas de su situación personal, así como a garantizar su propia seguridad en el centro de trabajo.

La intervención en la empresa requiere que las actuaciones de mediación se planifiquen, teniendo en cuenta las circunstancias específicas del centro de trabajo donde vayan a desarrollarse y el ambiente laboral, tanto los factores favorecedores de la intervención como los que puedan obstaculizar esta labor, promoviendo al mismo tiempo un clima laboral proclive a la comprensión y apoyo de la trabajadora por parte de los compañeros y compañeras de trabajo.

## PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Negociación colectiva juega un papel muy importante respecto al tratamiento que debe darse en el centro de trabajo a los casos de la violencia de género que afecten a personas trabajadoras. Los delegados y las delegadas sindicales deben negociar horarios de trabajo flexibles, derechos a permisos retribuidos y garantizar la seguridad en el trabajo y las perspectivas de promoción de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

### Cláusulas a incorporar en Convenios Colectivos en materia de violencia de género:

1. Recoger todos y cada uno de los derechos laborales y de seguridad social reconocidos por la legislación a las víctimas de violencia de género, sistematizándolos en un solo apartado o artículo, para que la víctima vea a primera vista qué derechos le asisten, bien en el apartado de salud laboral o en el correspondiente a la igualdad de género.
2. Concreción de las condiciones de ejercicio de los derechos de reordenación del tiempo de trabajo, garantizando su aplicación y efectividad.
3. Reconocimiento del derecho de la trabajadora al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo.
4. Inclusión del derecho a una indemnización por la resolución del contrato de trabajo de la víctima de violencia.
5. Regular el procedimiento para hacer efectivo el derecho preferente de las víctimas de violencia de género a ocupar un puesto de trabajo vacante.
6. Mejora de los periodos de tiempo iniciales que se establecen para los supuestos de suspensión, de excedencia y de movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
7. Fijación de una compensación económica a cargo de la empresa para el supuesto de reducción de jornada con pérdida proporcional del salario o la excedencia.
8. Incluir en el derecho de reordenación del tiempo de trabajo la posibilidad del trabajo a domicilio o teletrabajo.

9. Establecimiento de actividades de formación y de reciclaje profesional para las trabajadoras víctimas de violencia de género durante el tiempo de permanencia de éstas en la situación de suspensión o excedencia por este motivo.
10. Inclusión del derecho a la información de los representantes de los/as trabajadores/as sobre todos los aspectos relacionados con la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa.
11. Prestación de servicios de apoyo psicológico y jurídico a las trabajadoras víctimas de violencia de género a cargo de la empresa.
12. Establecimiento de ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género por parte de la empresa.
13. Incluir la consideración de faltas o retrasos justificados, no sólo aquellos consecuencia de la violencia sufrida, sino aquellos otros necesarios para efectuar la denuncia, las declaraciones ante la policía o el juzgado...

### **Cláusulas a incorporar en Convenios Colectivos en materia de acoso sexual y por razón de sexo:**

1. Recoger expresamente en los convenios colectivos tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, estableciendo de forma clara y precisa la definición de ambos.
2. Aludir a la obligación de la empresa de velar por un adecuado ambiente de trabajo en el que no existan conductas de acoso sexual entre su personal, así como de prevenir los riesgos frente a las conductas de acoso y de actuar en caso de producirse.
3. En algunos casos es aconsejable la remisión en la regulación del acoso sexual y por razón de sexo a lo establecido en los convenios sectoriales superiores, ya que en éstos suele hacerse un tratamiento extenso y pormenorizado de la materia.
4. Establecer medidas y procedimientos para prevenir conductas de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, así como procedimientos específicos para una solución rápida de los casos que pudieran producirse.

5. Anexar al convenio colectivo protocolos de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, previamente acordados con la representación de los trabajadores/as, así como recoger la obligación de difundirlos.
6. Establecer cláusulas que faciliten al trabajador/a acosado/a la movilidad funcional e incluso el cambio de centro de trabajo, si así lo solicita.
7. Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
8. Incluir medidas contra posibles represalias empresariales o de otros trabajadores/as por haber denunciado o favorecido la denuncia de casos de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa.
9. Incluir el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave dentro del régimen disciplinario de los convenios colectivos, estableciéndose su correspondiente sanción, como el despido disciplinario.
10. Incorporar en la negociación colectiva acciones de formación para la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, tanto destinadas a la plantilla de las empresas, como a delegados y delegadas sindicales.
11. Promover en los centros de trabajo campañas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la evaluación de la incidencia de estas conductas para contemplar actuaciones dentro del Plan Prevención de Riesgos Laborales de cada empresa.
12. Incluir en los convenios colectivos la elaboración de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas y de sensibilización en esta materia.
13. Establecer, en el marco de la negociación colectiva, la existencia de Comisiones de Igualdad de Oportunidades, de composición paritaria empresa-representación legal de los/as trabajadores/as, encargadas también del seguimiento y difusión de los protocolos para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

## DERECHOS LABORALES, DE SEGURIDAD SOCIAL Y ECONÓMICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y AYUDAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO

### Normativa:

- Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 13/2010 contra la violencia de género en Castilla y León.
- Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de violencia de género de 6 de mayo de 2010.
- Estatuto de los Trabajadores
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en lo que no se oponga al EBEP.

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

- RESOLUCIÓN JUDICIAL otorgando orden de protección.
- RESOLUCIÓN JUDICIAL que acuerde medidas cautelares de protección a la víctima
- SENTENCIA firme de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer padeció violencia.
- CERTIFICACIÓN O INFORME de los servicios sociales o sanitarios de la administración pública autonómica y local.
- INFORME de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- INFORME DEL MINISTERIO FISCAL que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección

## DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### A) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (Art. 37.7 ET):

Incluye el derecho a la reducción de Jornada con disminución proporcional del salario y el derecho a la adaptación del horario, a

la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se ejercerán en las condiciones que se establezcan en los convenios colectivos, los acuerdos entre la empresa y los /as delegados/as o el acuerdo entre la empresa y la trabajadora.

En defecto de cualquiera de los acuerdos anteriores, corresponderá a la trabajadora concretar el horario y determinar el período de disfrute de estos derechos.

### **B) Derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo (Art. 40.3.bis ET):**

Se trata del derecho a ocupar un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro centro de trabajo en la misma localidad u otra localidad.

El cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los que se reservará a la trabajadora el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente.

Al finalizar los 6 meses, la trabajadora deberá optar entre reincorporarse al puesto anterior o continuar en el nuevo, en cuyo caso pierde el derecho de reserva.

### **C) Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (Art. 45.1.n ET):**

La suspensión se producirá por un periodo inicial de 6 meses como máximo, pudiendo prorrogarse por periodos de 3 meses hasta un total de 18, si lo considera necesario la persona titular del Juzgado de Violencia.

Este supuesto coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, con la posibilidad de solicitar el pago de la prestación correspondiente.

El periodo de suspensión se considera de cotización efectiva a efectos de prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo.

### **D) Derecho a la Extinción del contrato de trabajo por parte de la trabajadora (Art. 49.1.m ET):**

Este supuesto coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, con la posibilidad de solicitar el pago de la prestación correspondiente.

**E) Derecho a que las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, sean consideradas como justificadas (Art. 52.d ET):**

Para acreditar estos supuestos deberá presentarse documento correspondiente expedido por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

**F) Derecho a la consideración como despido nulo al que se produzca cuando una trabajadora víctima de violencia de género ejerza cualquiera de los derechos anteriores (Art. 55.5.b ET):**

El empresario ha de readmitir a la trabajadora despedida tras la correspondiente declaración judicial de nulidad.

**G) Derecho a la prestación por desempleo derivada de la suspensión o extinción voluntarias de la relación laboral por parte de la trabajadora víctima de violencia de género (Arts. 124, 210 y 231 LGSS):**

El periodo de cotización computado para generar este derecho podrá tenerse en cuenta de nuevo para futuras prestaciones.

El periodo de disfrute de la prestación se considerará como cotizado a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social por desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia y maternidad.

Se flexibilizan las obligaciones derivadas del compromiso de actividad.

## **DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que tengan que cesar en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante seis meses, considerados como de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

## **DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS Y EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP, artículo 49,82, 89.

Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en lo que no se oponga al EBEP.

### **A) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (Art. 49 EBEP y 59.5 L 7/2005):**

Derecho a la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo previstas reglamentariamente.

### **B) Derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario (Art. 49 EBEP y 59.5 L 7/2005):**

Se puede suscribir un convenio especial con la seguridad social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente laboral.

### **C) Derecho a la movilidad geográfica (Art. 82 EBEP y 54 L 7/2005):**

Si para hacer efectiva su protección se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, tiene derecho a la ocupación preferente de un puesto, sin necesidad de que sea vacante, del mismo Cuerpo o Escala y de análogas características. La administración está obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión en la misma localidad o en localidades que la interesada solicite. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

### **D) Las faltas de asistencias, totales o parciales serán consideradas como justificadas por el tiempo y en las condiciones en que lo determinen los servicios sociales (art. 49.d EBEP y 59.5 L 7/2005).**

### **E) Derecho a la excedencia voluntaria (Art. 82.5d EBEP y 93 Ley 7/2005):**

La excedencia se producirá por un periodo inicial de 6 meses con derecho a la reserva de puesto de trabajo y a que este periodo se compute a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Se podrá prorrogar por periodos de 3 meses hasta un total de 18, si lo considera necesario el/a titular del Juzgado de Violencia. No es necesario acreditar un mínimo de servicios prestados y sin necesidad de permanencia.

Durante los dos primeros meses de excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones integras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

## AYUDAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 1. Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género en Castilla y León:

El **Plan Dike** es un programa que a través de convenios de colaboración entre las empresas y la Dirección General de la Mujer así como el diseño de itinerarios individualizados, la formación específica a las víctimas, el asesoramiento e información especializada y el incentivo a las empresas pretende la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Se subvenciona a la empresa con una cuota fija y por un período mínimo e ininterrumpido de contratación de 6 meses a víctimas de violencia de género residentes en Castilla y León y estén inscritas en el Plan Dike, para el desempeño de un puesto de trabajo ubicado en el territorio de esta Comunidad por un período mínimo e ininterrumpido de 6 MESES. La contratación puede ser tanto de carácter indefinido como temporal, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial.

Se trata de un programa gestionado por la Junta de Castilla y León, cuyo objetivo es la promoción de la inserción laboral de las mujeres maltratadas, mediante la puesta en marcha de una línea de subvenciones a empresas que incorporen a víctimas de violencia de género a través de contratos de al menos seis meses de duración.

Cada año, la Administración Regional convoca estas ayudas a empresas, las cuales pueden optar a las mismas a través de la presentación de la correspondiente solicitud en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, aportando el compromiso de reserva de puestos de trabajo para su cobertura por personas que hayan sido o estén siendo víctimas de violencia de género.

La cuantía será de 6.000 € por contrato indefinido a tiempo completo y de 2.500 € por contrato temporal a tiempo completo. Si el contrato, temporal o indefinido, es a tiempo parcial, la cuantía de la subvención será proporcional a la duración de la jornada de trabajo que establezca el Convenio Colectivo de trabajadores que resulte de aplicación. Si el contrato fuera fijo discontinuo la cuantía de la subvención será proporcional a la duración anual del contrato

**Animamos a los/las delegados/as, miembros de comités de empresa y secciones sindicales a fomentar los convenios entre sus empresas y la Dirección General de la Mujer y promover así la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.**

## **2. Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia:**

La Orden TAS/1622/2007 y la resolución anual del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el autoempleo en la Comunidad de Castilla y León prevé, con carácter general el incremento en un 10% de la cuantía de la subvención dirigida a mujeres cuando la beneficiaria sea víctima de violencia de género.

**Objeto:** facilitar el establecimiento por cuenta propia de las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género.

**Cuantía** (resolución de 21 de marzo de 2011): el importe de la subvención a percibir es de 4.000€ con carácter general, que se incrementará en el importe de 400€ en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género.

## **3. Incentivos y ayudas en Castilla y León para los/as empresarios/as que formalicen contratos indefinidos de jornada de trabajo igual o superior al 50% con mujeres desempleadas de 30 o más años de edad que sean víctimas de violencia de género:**

Se trata de una subvención de pago único con una cuantía de 3.500 euros y 1.500 euros si la víctima de violencia de género es perceptora de la Renta Garantizada de Ciudadanía, o son

participantes en el Programa Personal de Integración y Empleo. Las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función del porcentaje de jornada que se pacte cuando los contratos se formalicen a tiempo parcial que se tramita en la Oficina de empleo correspondiente.

Se subvencionarán las contrataciones indefinidas previstas en los distintos programas, para prestar servicios en centros de trabajo de Castilla y León, siempre que la jornada de trabajo pactada sea igual o superior al 50% de la jornada ordinaria.

Cuando el contrato indefinido fuese un contrato de relevo o un contrato por sustitución de trabajadores que se jubilan anticipadamente a partir de los 60 años, se exigirá además que la jornada pactada sea, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido o a la que venía desarrollando el trabajador que se jubila de forma anticipada.

#### **4. Bonificaciones estatales en las cuotas empresariales a la Seguridad Social en los contratos de interinidad para sustituir a la víctima de violencia que ejercita sus derechos:**

La bonificación es del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes.

Cuando una empresa suscriba un contrato de interinidad en sustitución de una trabajadora víctima de 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 periodo de suspensión del contrato de la trabajadora o durante seis meses en los supuestos de movilidad o traslado.

#### **5. Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad social para fomentar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género:**

Las empresas que realicen contratos indefinidos y temporales a las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a bonificación en la cuota empresarial.

### **Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo y Real Decreto Ley 1917/2008**

Cuando el contrato sea indefinido a tiempo completo la cantidad de bonificación a la cuota empresarial a la seguridad social es de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años desde la contratación. La cuantía correspondiente si el contrato es a tiempo parcial.

Cuando el contrato sea temporal a tiempo completo la cantidad de bonificación a la cuota empresarial a la seguridad social es de 50 euros/mes (600 euros/año máximo) durante 4 años desde al fecha de celebración del contrato. La cuantía correspondiente si el contrato es a tiempo parcial.

### **Real Decreto Ley 1/2011 Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable**

Víctimas de violencia de género desempleadas entre 16 y 30 años y desempleadas durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación que estén inscritas en la Oficina de empleo desde 01/01/2011 y se les realice un contrato indefinido o temporal a tiempo parcial. Los incentivos son reducción, en los 12 meses siguientes a la contratación, del 100% en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. En el supuesto de empresas con 250 trabajadores o más la reducción de cuotas será del 75%.

Los contratos se pueden acoger posteriormente, una vez transcurridos los 12 meses de aplicación de la reducción, al programa vigente de bonificaciones de la Ley 43/2006. En todos los supuestos, se restará del periodo correspondiente de bonificación el de aplicación de la reducción.

## **DERECHOS ECONÓMICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**AYUDA PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. art. 27 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre y Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre. Orden de Familia 785/2006 de 4 de mayo de la Junta de Castilla y León y Orden de Familia 1049/2010, de 6 de julio, por la que se modifca la orden 785/2006**

**Objeto:** Concesión y abono de la ayuda económica de pago único dirigida a las víctimas de violencia de género para las que quede acreditada insuficiencia de recursos económicos y unas especiales dificultades para obtener un empleo, como edad, falta de preparación,

circunstancias personales...

**Requisitos:**

- a) Ser víctima de violencia de género.
- b) No convivir con el agresor
- c) Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluido la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- d) Tener especiales dificultades para obtener un empleo
- e) Residir en la Comunidad de Castilla y León
- f) Las mujeres que carezcan de la nacionalidad española, además de reunir los requisitos anteriores, deberán ser titulares de permiso de residencia y de permiso de trabajo en vigor.

**Cuantía:** con carácter GENERAL el equivalente al de 6 meses de subsidio por desempleo. Las cuantías variaran en función de las responsabilidades familiares y reconocido grado de minusvalía de la víctima de violencia de género o familiar a su cargo, pudiendo obtener como máximo una ayuda equivalente a 24 meses de subsidio por desempleo. La ayuda es incompatible con otras ayudas que cumplen la misma finalidad en el programa RAI. Ello sin perjuicio de que pueda participar en el RAI una vez desaparezcan o se modifiquen dichas circunstancias.

Esta prestación económica es incompatible con otras ayudas para la misma finalidad excepto las previstas en la Ley 35/1995 de asistencia a víctimas de violencia de delitos violentos y contra la libertad sexual.

**AYUDAS A LA AUTONOMÍA DE VÍCTIMAS QUE FINALIZAN SU ESTANCIA EN CASAS DE ACOGIDA Y PISOS TUTELADOS**

Subvenciones dirigidas a MUJERES procedentes de CASAS de ACOGIDA y PISOS TUTELADOS de la Red de Asistencia a la Mujer de Castilla y León.

**Beneficiarias:** mujeres mayores de 18 años y menores emancipadas que cumplan los requisitos.

**Contenido:** Fomentar la autonomía, independencia económica y la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género procedentes de casas de acogida y pisos tutelados de la Red de Asistencia a la Mujer de Castilla y León, siendo su objeto prestarles apoyo económico para comenzar su establecimiento independiente.

**Requisitos:**

- a) Haber finalizado su estancia en las casas de acogida y pisos tutelados de la Red de Asistencia a la Mujer en Castilla y León.
- b) No convivir con el agresor.

c) Carecer de recursos económicos propios que iguallen o superen los 1.500 euros/mes.

d) Será subvencionable el establecimiento independiente de las mujeres que hayan finalizado el programa de intervención individual de la estancia en casa de acogida o piso tutelado de la Red de Asistencia a la Mujer de Castilla y León.

**Cuantía:** Varía en función de diversos factores como son los recursos, los hijos y familiares a cargo, grado de minusvalía, etc.

Esta ayuda es compatible con otras ayudas o subvenciones para la misma finalidad.

### RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA

**Beneficiarios:** Es una prestación social en Castilla y León cuya finalidad es proporcionar los medios necesarios para atender las necesidades básicas de subsistencia y la integración

#### Requisitos:

a) Ser víctima de violencia de género.

b) Carecer de medios económicos superiores a la cuantía que le corresponda de la Renta Garantizada de Ciudadanía. No computa la vivienda habitual.

**Cuantía:** La cuantía básica es el 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Existe un complemento por cada miembro de la unidad familiar o de convivencia. La cuantía máxima de la prestación será del 130% del IPREM.

Cuando la solicitante sea beneficiaria del programa de Renta Activa de Inserción (RAI) tendrán derecho a percibir los complementos por cada miembro de la familia a su cargo en los términos del acuerdo.

**Duración:** mientras se siga manteniendo los requisitos.

### RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI) RD 1396/2006 que regula el programa de RAI para personas desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo.

#### Requisitos:

a) Acreditar su condición de víctima de violencia de género.

b) Carecer de rentas superiores al 75% SMI.

c) Ser demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

**Cuantía:** 80% del IPREM (Indicador Público de renta efectos múltiples). No se puede ser beneficiaria de más de tres programas de RAI. La RAI es incompatible con la ayuda económica del Estado.

**Duración:** la duración máxima es de 11 meses.

La RAI es incompatible con la ayuda económica específica para víctimas de violencia de género con especiales dificultades para encontrar empleo recogida en el art. 27 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre y el Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre y para su tramitación la Orden de Familia 785/2006 de 4 de mayo de la Junta de Castilla y León.

Además se contempla una ayuda suplementaria de tres meses de Renta Activa de Inserción por cambio de residencia de víctimas de violencia de género.

### **AYUDA DE EMERGENCIA**

Ayudas destinadas a cubrir necesidades de carácter urgente como alimentación, obras de cuantía menor en las viviendas, tratamientos médicos o de especial asistencia especializada urgente cuando no queden cubiertos por el Sistema sanitario de salud, etc.

### **AYUDA PARA EL CUIDADO Y EDUCACIÓN DE LOS MENORES**

Ayudas destinadas a sufragar parcialmente los costes de alquiler y/o compra de una vivienda realizada por las víctimas de violencia de género (Art. 28 Ley 1/2004, de 28 de diciembre).

### **AYUDAS PREVISTAS EN LA LEY 35/1995 DE 11 DE DICIEMBRE DE AYUDA Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS Y CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Ayudas establecidas en beneficio de víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos, con el resultado de muerte o de lesiones corporales graves o de daños graves en la salud física y mental

**Beneficiarios:** Podrán acceder a estas ayudas, a título de víctimas directas, las personas que sufran lesiones corporales graves o daños graves en su salud física o mental como consecuencia directa del delito (por incapacidad temporal, permanente o por fallecimiento) y contra la libertad sexual (sufragando los gastos de tratamiento psicológico). El Reglamento que desarrolla esta Ley (aprobado por Real Decreto 738/1997 de 23 de mayo) concreta las posibilidades de acceso a las ayudas y asistencia previstas, así como los procedimientos para su concesión o denegación.

**Cuantía:** El importe de las ayudas no podrá superar en ningún caso la indemnización fijada en la sentencia. Dependerá del tipo de lesiones o daños producidos teniendo en cuenta la situación económica de la

víctima y personas que dependen económicamente de ella.

Podrán concederse ayudas provisionales con anterioridad a que recaiga resolución judicial firme que ponga fin al proceso penal, siempre que quede acreditada la precaria situación económica en que hubiese quedado la víctima o sus beneficiarios.

La ayuda provisional no podrá ser superior al 80 por 100 del importe máximo de ayuda establecido por esta Ley para los supuestos de muerte, lesiones corporales graves o daños graves en la salud, según corresponda.

La ayuda provisional podrá ser satisfecha de una sola vez o mediante abonos periódicos.

## RECURSOS EXISTENTES PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### A) Recursos de atención inmediata y permanente para situaciones de crisis:

Si la situación de una mujer víctima de violencia de género está en su máximo nivel de tensión y se produce una agresión por parte del maltratador, hay que activar los recursos policiales, sanitarios y jurídicos que harán posible la atención psicosanitaria de la víctima, su protección frente al maltratador a través de la correspondiente orden de protección y la atención social integral a la que la víctima tiene derecho. Cuando la violencia estalla, la propia víctima y cualquiera que sea consciente de la situación puede activar uno de estos recursos. Desde cualquiera de ellos le informarán de sus derechos y los pasos a seguir para su protección y recuperación.

- **Teléfono de emergencias sanitarias 112:** Teléfono 24 horas para cualquier emergencia médica que, en los supuestos de violencia de género, activa todos los mecanismos para superar la situación de crisis y proteger a la víctima.
- **Policía Nacional, Servicio de Atención a la Mujer (SAM):** Teléfono de emergencia **091**
- **Guardia Civil, Equipo de Mujer-Menor (EMUME):** Teléfono de emergencia **062**
- **Policía Local, con unidades o servicios especializados:** Teléfono de emergencia **092**

## B) Recursos jurídicos, sanitarios y de atención social:

La denuncia al maltratador puede realizarse, no sólo ante los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, sino también directamente en el juzgado de guardia. Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la información y asesoramiento sobre medidas para su protección, las ayudas y recursos para su atención, apoyo y recuperación integral. Asimismo, tienen derecho a la asistencia jurídica inmediata y al beneficio de la justicia gratuita. Estos son los recursos para hacer efectivos esos derechos:

**COLEGIOS OFICIALES DE ABOGADOS:** Pondrán a disposición de la víctima el asesoramiento legal gratuito que precise:

**ÁVILA:** C/ del Rastro, 2 - 3º / Tlf.: 920 211 281  
Fax: 920 214 255 / [icaavila@icaavila.com](mailto:icaavila@icaavila.com)

**BURGOS:** Ed. de los Juzgados. Avda. Reyes Católicos, 53  
Tlf. y Fax: 947 275 151 / [icaburgos@icaburgos.com](mailto:icaburgos@icaburgos.com)

**LEÓN:** Edificio de los Juzgados. C/ Conde Saldaña, 4 - 1º  
Tlf.: 987 262 046 / Fax: 987261199 / [cpal@ical.es](mailto:cpal@ical.es)

**PALENCIA:** C/ Felipe Prieto, 18 - bajo  
Tlfs.: 979 742 818 - 979 718 241 / Fax: 979 718 138

**SALAMANCA:** C/ Consuelo, 21 / Tlf.: 923 268 566  
Fax: 923 260 675 / [gerente@icasal.com](mailto:gerente@icasal.com)

**SEGOVIA:** C/ San Agustín, 19 / Tlf.: 921 463 318  
Fax: 921 463 319

**SORIA:** Palacio de Justicia. C/ Aguirre 3 y 5  
Tlf.: 975 211 726 / Fax: 975 211 726 / [correo@icasoria.com](mailto:correo@icasoria.com)

**VALLADOLID:** C/ Torrecilla, 1 - Tlfs.: 983 010 900  
639 700 486 (24h) / Fax: 983010910 / [secretaria@icava.org](mailto:secretaria@icava.org)

**ZAMORA:** C/ El Riego, 3 - 1ºB / Tlf.: 980 547 431  
Fax: 980 536 746

**OFICINAS DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS:** Pondrán a disposición de la víctima del delito la información necesaria para acceder a los recursos que la administración pone a su disposición, tanto para su

protección y recuperación, como la de los/as menores que con ella convivan, incluyendo, si fuera necesario, el acceso a cualquiera de los Centros de Acogida de la Red de Asistencia a la Mujer con la que contamos en Castilla y León (*centros de emergencia, casas de acogida o pisos tutelados para víctimas de violencia de género*):

**ÁVILA:** C/ Ramón y Cajal, 1 - Tlf.: 920 359 038  
Fax: 920 359 038 / [victimas.avila@justicia.es](mailto:victimas.avila@justicia.es)

**BURGOS:** Edf. de los Juzgados. Avda. Reyes Católicos, 53  
Tlfs.: 947 284 440 - 947 284 441 / Fax: 947284442  
[victimas.burgos@justicia.es](mailto:victimas.burgos@justicia.es)

**LEÓN:** Avda. Ingeniero Sáez de Miera, 6 / Tlf.: 987 895 175  
Fax: 987 895 175 / [victimas.leon@justicia.es](mailto:victimas.leon@justicia.es)

**PALENCIA:** Pza. Abilio Calderón, 4 - 1º / Tlf.: 979 167 756  
Fax: 979 702 822 / [victimas.palencia@justicia.es](mailto:victimas.palencia@justicia.es)

**SALAMANCA:** C/ Gran Vía, 39-41 - Ático / Tlf.: 923 126 875  
Fax: 923 265 519 / [victimas.salamanca@justicia.es](mailto:victimas.salamanca@justicia.es)

**SEGOVIA:** Palacio de Justicia. C/ San Agustín, 28 - 2º  
Tlf.: 921 462 462 / Fax: 921 463 262  
[victimas.segovia@justicia.es](mailto:victimas.segovia@justicia.es)

**SORIA:** Pal. de Justicia. C/ Aguirre 3, 2º / Tlf.: 975 214 930  
Fax: 975 227 908 / [victimas.soria@justicia.es](mailto:victimas.soria@justicia.es)

**VALLADOLID:** Edf. de los Juzgados. C/ Angustias, 40  
Tlfs.: 983 413 460 - 983 413 259 / Fax: 983 413 325  
[victimas.valladolid@justicia.es](mailto:victimas.valladolid@justicia.es)

**ZAMORA:** Palacio de Justicia. C/ San Torcuato, 7 bajo  
Tlf.: 980 559 461 / Fax: 980 559 459  
[victimas.zamora@justicia.es](mailto:victimas.zamora@justicia.es)

- **HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD:** Nuestra legislación obliga al personal sanitario que sospeche de la existencia de malos tratos contra una persona, a ponerlo en conocimiento del juzgado correspondiente mediante la remisión de un informe médico y, por supuesto, a ofrecer a la víctima la posibilidad de denunciar la agresión y de solicitar una orden de protección.

- **CENTROS PARA LA ATENCIÓN SOCIAL:** Además de los organismos dependientes de la Junta de Castilla y León competentes en las tramitaciones relacionadas con la atención social integral de la víctima, desde las concejalías competentes de los Ayuntamientos de los municipios de más de 20.000 habitantes o los correspondientes departamentos de las Diputaciones, se obtiene la información necesaria para acceder al Centro de Acción Social (CEAS) que corresponda por razón del domicilio, donde la víctima de violencia de género podrá contar con el asesoramiento profesional para acceder a los programas de atención psicológica, al servicio de teleasistencia móvil que asegure su atención inmediata 24 horas, a los programas especiales para su inserción laboral o a la solicitud de ayudas económicas y prestaciones dependientes de las distintas administraciones.

**1) DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León:** C/ Mieses, 26. CP 47071, Valladolid / Tlfs.: 983 412 288/89 / Fax: 983 412 293

Cada Provincia cuenta con una **Sección de Mujer** en el **Departamento Territorial de Familia e Igualdad de oportunidades** de la Junta de Castilla y León, donde acudir para tramitaciones relacionadas con la atención social de la víctima:

**ÁVILA:** Pza. Fuente el Sol, s/n. - Tlfs.: 920 355 862  
920 355 270 / Fax: 920 355 861

**BURGOS:** Pso. Atapuerca, 4 - Tlf.: 947 280 171  
Fax: 947 280 178

**LEÓN:** Avda. Peregrinos, s/n. Tlf.: 987 296 050  
Fax: 987 296 054

**PALENCIA:** Avda. del Casado del Alisal, 32  
Tlfs.: 979 715 465 - 979 715 411 / Fax: 979 707 213

**SALAMANCA:** Avda. Portugal, 83-89. Tlf.: 923 296 746  
Fax: 923 296 875

**SEGOVIA:** C/ Dr. Andrés Laguna, 4 - Tlf.: 921 466 731  
Fax: 921 466 736

**SORIA:** C/ Campo, 5 - Tlf.: 975 239 176

Fax: 975 239 812

**VALLADOLID:** C/ Duque de la Victoria, 5

Tlfs.: 983 414 321 / 983 414 278 / Fax: 983 412 916

**ZAMORA:** Pza. de Alemania, 1 - Tlf.: 980 547 431

Fax: 980 547 482

## 2) Concejalías y departamentos de AYUNTAMIENTOS y DIPUTACIONES competentes en materia de atención social:

### ÁVILA:

- **Concejalía de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Ávila:** C/ Martín Carramolino, 10 Tlf.: 920 354 032 / Fax: 920 250 971
- **Departamento de Servicios Sociales de la Diputación de Ávila:** Centro Residencial Infantas Elena y Cristina. Avda. Juan Pablo II. Tlf.: 920 257 474 Fax: 920 250 155

### BURGOS:

- **Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Burgos:** C/ Cabestreros, 2C - Tlf.: 947 288 836 / Fax: 947288836
- **Concejalía de Acción Social, de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Aranda de Duero:** Pza. San Esteban, 10 bajo - Tlf.: 947 510 072 Fax: 947 511 940
- **Concejalía de Igualdad, Educación y Sanidad del Ayuntamiento de Miranda de Ebro:** C/ La Fuente, 22. Tlfs.: 947 349 144 - 947 349 129 / Fax: 947 349 119
- **Departamento de Bienestar Social de la Diputación de Burgos:** Pso. Del Espolón, 34 - Tlf.: 947 258 627 Fax: 947 200 750

### LEÓN:

- **Oficina de Atención a la Mujer de la Concejalía de Bienestar Social, Mujer y Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de León:** Avda. Padre Isla, 57A Tlf.: 987 276 969 / Fax: 987 276 957
- **Concejalía de Bienestar Social del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo:** C/ Victoriano Cremer Tlf.: 987 221 504 / Fax: 987 220 959

- **Concejalía de Acción Social del Ayuntamiento de Ponferrada:** C/ Esteban de la Puente - Tlf.: 987 428 462  
Fax: 987 417 429
- **Área de Bienestar Social de la Diputación de León.**  
Pza. de la Regla, Ed. Torreón, 3ª planta - Tlfs.: 987 292 249  
987 292 283 / Fax: 987 240 600

#### **PALENCIA:**

- **Concejalía de Igualdad de Oportunidades, Familia y Mujer del Ayuntamiento de Palencia:** C/ Mayor, 7  
Tlfs.: 979 718 162 / 241 / Fax: 979718138
- **Departamento de Servicios Sociales de la Diputación de Palencia:** Complejo Hospitalario San Telmo. Avda. San Telmo s/n. Tlf.: 979 165 990 ext.:  
315/330 / Fax: 979 722 074

#### **SALAMANCA:**

- **Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Salamanca:** C/ Peña Primera, 17-19, 1ª y 2ª planta. Tlf.: 923 279 163 Fax: 923 279 165
- **Área de Bienestar Social de la Diputación de Salamanca:** C/ Espejo, 14. Tlfs.: 923 272 423 / 923 217 410 / Fax: 923 216 207

#### **SEGOVIA:**

- **Concejalía de Sanidad y Servicios Sociales del Ayuntamiento de Segovia:** C/ Marqués del Arco, 22  
Tlfs.: 921 460 543 - 921 460 545 / Fax: 921 460 544
- **Área de Asuntos Sociales de la Diputación de Segovia:** Tlf.: 921 113 367 / Fax: 921 113 375

#### **SORIA:**

- **Concejalía de Bienestar Social, Cooperación e Igualdad del Ayuntamiento Soria:** Pza. Mayor, 2  
Tlfs.: 975 240 949 - 975 240 951 / Fax: 975224450
- **Departamento Servicios Sociales de la Diputación de Soria:** Caballeros,17. Tlf.: 975101064 / Fax: 975101091

#### **VALLADOLID:**

- **Servicio Municipal de Acción Social de la Concejalía de Empleo, Familia y Bienestar Social del Ayuntamiento de Valladolid:** C/ San Benito, 1, planta baja. Ofic.3. Tf: 983426105. Fax: 983426431. Cita previa para atención llamando al 010.

- **Concejalía de Bienestar Social y Servicios Sociales del Ayuntamiento de Laguna de Duero:** C/ Caballeros, 3 - bajo. Tlf.: 983 542 754 / Fax: 983 526 063

#### **ZAMORA:**

- **Concejalía de Bienestar Social del Ayuntamiento de Zamora:** Pza. de San Esteban, 3. Tlf.: 980 536 166 Fax: 980 534 067
- **Área de Política Social e Inmigración de la Diputación de Zamora:** C/ Ramos Carrión, 11 Tlf.: 980 514 963, ext. :211 / Fax: 980 536 930

### **C) Recursos de información, orientación y asesoramiento:**

- **Teléfono contra el maltrato: 016**

Teléfono de información y orientación que funciona las 24 horas del día para toda España, dependiendo del Instituto de la Mujer. Es gratuito y no deja rastro en la factura telefónica. Para situaciones de peligro inminente para la vida o la integridad física de la víctima, recomendarán los teléfonos de emergencias y los de los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.

- **Servicio de información telefónica sobre violencia de género y otros temas de interés para mujeres de la Junta de Castilla y León: 900 333 888**

Teléfono gratuito con horario de 08:00 a 20:00 horas de lunes a viernes, cuyas llamadas fuera de horario se desvían al servicio de emergencias 112. También es posible solicitar información a través de: [informacion.mujer@jcy.l.es](mailto:informacion.mujer@jcy.l.es)

- **Centro de Igualdad de la Junta de Castilla y León:**

Atención personal y telefónica 24 horas. Ofrece información, orientación y actividades para todo lo relacionado con la igualdad de oportunidades y el exponente de la desigualdad más sangrante: La violencia de género. Cuenta con un equipo multidisciplinar especializado e instalaciones para estancia temporal de víctimas. Pza. Tenerías, 11. Valladolid. Tlf.: 983 365 700 / Fax: 983 339 758

- **Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro:**

Desde los Centros de Acción Social (CEAS), las víctimas también obtienen información sobre las organizaciones que, en cada momento, estén gestionando programas especiales de asistencia a víctimas de violencia de género financiados por las administraciones públicas.

**BURGOS:**

- **Asociación de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia Doméstica:** Pza. Alonso Martínez, 7A. Ofc.36. Tlf.: 947 256 219 / Fax: 947 206 783 [nostasola\\_burgos@wanadoo.es](mailto:nostasola_burgos@wanadoo.es)
- **Asociación para la defensa de la mujer "La Rueda":** Pza. Alonso Martínez, 7 - 4º. Tlf.: 947 205 127 / Fax: 947 203 179 / [laruedaburgos@yahoo.es](mailto:laruedaburgos@yahoo.es)
- **Cáritas Diocesana:** C/ San Francisco,8 - Tf.: 947 256 219 Fax: 947 276 413

**LEÓN:**

- **Asociación de madres solteras "Isadora Duncan":** Av. Reino de León, 12-K, esc. 1, 1º - Tlf.: 987 261 449 Fax: 987 261 448 / [info@isadoraducan.es](mailto:info@isadoraducan.es)
- **Asociación "Simone de Beauvoir":** C/ Arquitecto Torbado, 4, 1º iz. - Tlfs.: 987 208 457 / 609 867 982 (24 h)
- **Asociación de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia Doméstica:** C/ Vía de San Marcos, 4. 2º dch. - [adavasleon@gmail.com](mailto:adavasleon@gmail.com)
- **Cáritas Diocesana:** C/ Ancha, 7. Tlf.: 987 218 617 Fax: 987 218 506 / [secretariogeneral@caritasdeleon.org](mailto:secretariogeneral@caritasdeleon.org)
- **Asociación Leonesa de la Caridad:** Pza. de Puerta Obispo, 13 - Tlf. y Fax: 987 255 093 / [traso@asleca.org](mailto:traso@asleca.org)

**PALENCIA:**

- **Asociación Nuevos Horizontes:** Pso. De la Julia, 1, entreplanta B - Tlfs.: 979 723 620 - 638 823 165

**SALAMANCA:**

- **Cáritas Interparroquial:** C/ Filiberto Villalobos, s/n, Béjar. Tlf.: 923 402 270 / Fax: 923 408 183 [caritasbejar@caritasbejar.es](mailto:caritasbejar@caritasbejar.es)

### SEGOVIA:

- **Asociación para la Promoción y la Formación Integral de la Mujer:** C/ Andrés Reguera Antón, s/n. Tlf.: 921 463 468 / Fax: 921 463 800 APYFIM-ALCAZAR@affinet.net
- **Cáritas Diocesana:** C/ San Agustín, 4 - Tlf.: 921 462 820 caritas.cdesegovia@caritas.es
- **Religiosas M<sup>a</sup> Inmaculada:** C/ San Francisco, 8. Tlf.: 921 428 810

### VALLADOLID:

- **Asociación de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales y Malos Tratos:** C/ Calderón de la Barca, 15. Bajo C - Tlf.: 983 350 023 / Fax: 983 381 408
- **Asociación para la Participación de la Mujer "Rosa Chacel":** C/ Ferrari, 7 - 3º - Tlf.: y Fax: 983 397 325
- **Asociación de Mujeres "La Rondilla":** C/ Marqués de Santillana, 2 - Tlf.: 983 268 561 / Fax: 983 268 561
- **Religiosas Adoratrices:** C/ Renedo, 29. Tf: 983 301 649
- **Ascare. Cáritas Regional:** C/ Menéndez Pelayo, 2-3º of. 7 - Tlf.: 983 360 513 / Fax: 983 360 513
- **Asociación de Ayuda al Inmigrante (ASAIN):** C/ Bailarín Vicente Escudero, 5 - bajo. Tlf.: 983 291 314 Fax: 983 291 314
- **HH. Oblatas del Santísimo Redentor:** C/ Santuario, 24, 3º.- Tlf.: 983 398 531 / Fax: 983 398 531
- **Asociación Castellano Leonesa de Ayuda al Drogodependiente (ACLAD):** C/ Puente de la Reina, 10. Tlf.: 983 306 466 / Fax: 983 306 599

Para el asesoramiento sobre prestaciones y los derechos laborales que asisten a las víctimas de violencia de género, la UGT de Castilla y León cuenta con profesionales especialistas en la materia a disposición de otras organizaciones sociales, administraciones, empresas, delegados sindicales y de personal o personas individuales, al objeto de cooperar en la lucha contra la violencia de género y muy especialmente contra el acoso sexual en el trabajo y el acoso laboral por razón de género, a través del trabajo coordinado y en red:

- **UGT Castilla y León, Secretaría para la Igualdad:** Es la responsable ejecutiva de las actuaciones sindicales y programas relacionados con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, por supuesto, en el ámbito laboral y, por tanto, también de las actuaciones de la UGT en Castilla y León para la lucha contra la violencia de género.

C/ Gamazo, 13 - 1ª planta. 47004 - Valladolid. Tlf.: 983 329 022  
sigualdad@castyleon.ugt.org

- **El Departamento de la Mujer de la UGT de Castilla y León,** dependiendo de la Secretaría para la Igualdad, a través de las Agentes de Igualdad de Oportunidades, lleva a cabo todas las actuaciones relacionadas con el estudio, la difusión y el asesoramiento a trabajadoras y trabajadores en materia de prestaciones y derechos laborales así como los procedimientos para ejercerlos, relacionados todos ellos con la maternidad y paternidad, la adopción o acogimiento, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con la discriminación sufrida por el ejercicio de esos derechos, con el acoso sexual en el trabajo o con la violencia de género. Presta sus servicios de lunes a viernes, en horario de mañana y tarde, de forma presencial, telefónicamente o por vía telemática para toda la Comunidad Autónoma.

C/ Muro, 16. 1ª planta. 47004 - Valladolid. Tlfs.: 983 214 182  
983 331 236 / Fax: 983 351 002 - 983 391 783 / dmujer@  
castyleon.ugt.org

**En las sedes de UGT en cada provincia o comarca,** también se realiza la labor de asesoramiento, directamente o a través de la derivación de consultas al Departamento de la Mujer.



## SERVICIOS DE ASESORAMIENTO EN TU SINDICATO

### **UGT Castilla y León - Secretaría para la Igualdad Departamento de la Mujer**

C/ Muro, 16 - 1ª planta. 47004 Valladolid  
Tlf.: 983 214 182 / 331 236 - Fax: 983 351 002 / 983 391 783  
sigualdad@castyleon.ugt.org

### **UGT ÁVILA**

C/ Isaac Peral, 18. 05001 Ávila  
Tlf.: 920 225 650 / 352 227 - Fax: 920 251 411 - ugt@avila.ugt.org

### **UGT BURGOS**

C/ San Pablo, 8. 1ª, 2ª y 3ª planta. 09005 Burgos  
Tlf.: 947 252 080 - Fax: 947 256 048 - ugt@burgos.ugt.org

### **UGT LEÓN**

C/ Gran Vía de San Marcos, 31. 24001 León  
Tlf.: 987 270 679 - Fax: 987 272 430 - ugt@leon.ugt.org

### **UGT PONFERRADA**

Avda. Valdés, 36. 1ª planta. 24400 Ponferrada (León)  
Tlf.: 987 417 664 - Fax: 987 426 889 - ugt@ponferrada.ugt.org

### **UGT PALENCIA**

C/ Mayor Antigua, 69. 34005 Palencia  
Tlf.: 979 170 034 - Fax: 979 170 284 - ugt@palencia.ugt.org

### **UGT SALAMANCA**

C/ Gran Vía, 79-81. 37001 Salamanca  
Tlf.: 923 271 947 - Fax: 923 266 927 - ugt@salamanca.ugt.org

### **UGT SEGOVIA**

Avda. Fernández Ladreda, 33. 40002 Segovia  
Tlf.: 921 424 850 - Fax: 921 434 385 - ugt@segovia.ugt.org

### **UGT SORIA**

C/ Vicente Tutor, 6. 42001 Soria  
Tlf.: 975 225 323 - Fax: 975 229 252 - ugt@soria.ugt.org

### **UGT VALLADOLID**

C/ Gamazo, 13. 47004 Valladolid  
Tlf.: 983 329 000 - Fax: 983 329 016 - ugt@valladolid.ugt.org

### **UGT ZAMORA**

C/ Lope de Vega, 6. 49013 Zamora  
Tlf.: 980 514 291 - Fax: 980 512 011 - ugt@zamora.ugt.org

**[www.ugtcyl.es](http://www.ugtcyl.es)**

