



Pacto de Estado contra la violencia de género

Boletín Igualdad en la Empresa XLIX

25 de noviembre,
Día Internacional de la
Eliminación de la Violencia
contra la Mujer



016 ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE
MALOS TRATOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Índice de contenidos

1. Sumario.....	2
2. 25 de noviembre, “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”.....	3
3. Pacto de Estado en materia de Violencia de Género: situación y avances	3
4. La realidad de la violencia de género en España	14
5. Campañas de prevención y sensibilización en materia de violencia de género	22
6. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.....	26
7. Jurisprudencia en el ámbito laboral en materia de violencia de género.....	28
8. Actividades de las empresas de la Red DIE con motivo del 25 de Noviembre.....	33

NIPO **685-18-015-2**

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

1. Sumario

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE), que periódicamente publica el Instituto de la Mujer, tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades. En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, con el fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este número, publicado con motivo del **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre**, pretende visibilizar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo, centrándose, especialmente en la violencia que puede darse en el ámbito laboral.

El primer capítulo de este Boletín repasa los inicios de la efeméride del 25 de noviembre y la declaración, por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

A lo largo del Boletín se aborda el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género y los avances logrados a partir del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado. También se incluyen los datos estadísticos que muestran la realidad de la violencia de género en España y las distintas campañas de prevención y sensibilización en materia de violencia machista.

Este BIE también incluye información jurisprudencial relacionada con sentencias de Tribunales Superiores de Justicia referentes a la violencia de género en el ámbito laboral, así como las actividades de una serie de empresas de la Red DIE con motivo del 25 de noviembre.

Por último, el Boletín se completa con la sección “Última hora” que muestra las noticias recopiladas en www.igualdadenaempresa.es durante el mes de noviembre.

Queremos recordarle que el [Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresa](#) sigue trabajando para ofrecer apoyo a todas aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

2. 25 de noviembre, “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”

Con el objetivo de hacer visible la persistente violación de los derechos humanos e invitar a los gobiernos, organismos, órganos, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas y a otras organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ([Resolución 54/134 de 17 de diciembre de 1999](#)).



La elección de este día se realizó durante el I Encuentro Feminista de Latinoamérica y El Caribe celebrado en Bogotá en 1981. En este encuentro las mujeres denunciaron la violencia a la que se ven sometidas, el acoso sexual y los abusos y torturas tanto en el ámbito privado como en el público y declararon el 25 de noviembre Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer en memoria de tres mujeres dominicanas, Minerva, Patria y María Teresa Mirabal, activistas políticas que fueron brutalmente asesinadas el 25 de noviembre de 1960 durante la dictadura de Rafael Trujillo.

3. Pacto de Estado en materia de Violencia de Género: situación y avances

La exposición de motivos de la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#), afirma que *“la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”*.

En 2014, España ratificó el Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, elaborado en Estambul el 11 de mayo de 2011 y que entró en vigor el 1 de agosto de 2014. El ámbito de aplicación de dicho Convenio, abarca todas las formas de violencia que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo.



Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)

Artículo 3 – Definiciones

a) por "violencia contra las mujeres" se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican 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;

Por ello, y tras identificar la situación en la que se encuentra actualmente la lucha contra la violencia de género en nuestro país y analizar los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de dicha violencia, el [Pacto de Estado contra la Violencia de Género](#), aprobado por unanimidad por el Congreso de los Diputados el 28 de octubre del pasado año, recoge un conjunto de propuestas de actuación para los próximos años entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deben acometerse para dar cumplimiento efectivo a ese fin, así como a las recomendaciones de los organismos internacionales, Naciones Unidas y Consejo de Europa.

Necesidad de alcanzar acuerdos

"Combatir todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico o perjuicio económico para la mujer, tanto en la vida pública como en la vida privada, debe ser una cuestión de Estado, ya que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales".

Pacto de Estado contra la violencia de género

Para conseguir este objetivo, el Pacto recoge, en 10 ejes, medidas eficaces para proteger a las víctimas así como a sus hijas e hijos, rechazar a los maltratadores y prevenir la violencia de género todos los ámbitos y propone, desde modificaciones legislativas para adaptar la legislación española a la diferente normativa y convenios internacionales -Convenio de Estambul, los documentos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) y los diferentes Reglamentos y Directivas de la Unión Europea- hasta la mejora de las estadísticas para el diagnóstico y seguimiento de las situaciones de violencia, pasando por aspectos clave como son la formación y la adaptación de los recursos judiciales.

Medidas laborales del Pacto de Estado

La igualdad en el empleo es fundamental para la lucha contra la violencia machista en distintos niveles, tanto para evitar situaciones discriminatorias, como para garantizar la independencia económica de las mujeres y así poder alejarse de situaciones de violencia.

A continuación, se detallan las medidas recogidas en el pacto de Estado que están directamente relacionadas con el ámbito laboral y de las empresas.

EJE 1. LA RUPTURA DEL SILENCIO: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

58. Impulsar campañas institucionales contra la violencia de género, en colaboración con agentes sociales y empresas.

59. Elaborar un sello identificativo para los servicios públicos y empresas privadas que apliquen políticas de responsabilidad social corporativa respecto de la violencia de género y manifiesten sensibilidad en el trato hacia las trabajadoras y personas que la hayan padecido, prestando atención especializada o dando facilidades a sus trabajadoras afectadas. Estos sellos se valorarán positivamente en los pliegos de condiciones en la contratación pública.

EJE 2. MEJORA DE LA RESPUESTA INSTITUCIONAL: COORDINACIÓN. TRABAJO EN RED

62. Promover, desde la representación de España en la Organización Mundial del Trabajo (OIT), un Acuerdo Internacional contra la violencia de género en el lugar de trabajo.

66. Revisar y actualizar, el Plan de Igualdad de la AGE difundiendo estrategias que acaben con los estereotipos machistas.

85. Difundir y dar a conocer el Protocolo de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado, implicando en su difusión a los y las representantes sindicales.

86. Incluir en el Boletín Estadístico del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer los datos relativos al grado de utilización y efectividad de esta medida.

88. Garantizar, a través de una implicación más activa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que cuando una empleada pública víctima de violencia se haya acogido a su derecho a la movilidad, la misma no menoscabe su promoción profesional o suponga merma en sus ingresos, asegurando su confidencialidad.

89. Comunicar, bien por la interesada, por la empresa o por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de cara a su seguimiento, los casos de violencia de género identificados en las empresas cuando las víctimas sufran perjuicios laborales o económicos (por bajas o ausencias).

90. Establecer el carácter preceptivo de la inscripción registral o el depósito de los

planes de igualdad obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores/as.

91. Promover el uso del teletrabajo en aquellos casos de violencia de género en que sea posible y solicitado por la propia víctima, particularmente en el ámbito de las Administraciones Públicas.

92. Establecer la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de género en las empresas, para mejorar la regulación y los derechos de las trabajadoras víctimas, abordando tal cuestión en la normativa de prevención de riesgos laborales.

93. Trabajar en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, actualmente en tramitación parlamentaria su modificación, para establecer criterios de exigencia de cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 como requisito para que las empresas puedan trabajar con la administración.

102. Ampliar el concepto de violencia de género a todos los tipos de violencia contra las mujeres contenidos en el Convenio de Estambul.

104.3 De conformidad con el Convenio de Estambul, el acoso sexual y el acoso por razón de género también son formas de violencia contra las mujeres.

113. Incluir en la redacción del artículo 184 del Código Penal, una circunstancia específica en los delitos de acoso sexual, que debería contemplar el móvil de actuar por razones de género, atentando gravemente contra la dignidad de la mujer.

EJE 3. PERFECCIONAMIENTO DE LA ASISTENCIA, AYUDA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

157. Elaborar protocolos sobre cómo actuar en situaciones en las que la víctima comparte espacios con su agresor (centros de trabajo, educativos...).

174. Estudiar el actual sistema de ayudas de la Renta Activa de Inserción para mejorar la situación de las mujeres víctimas sin empleo y evaluar la sustitución del actual sistema de ayudas para la inserción por un subsidio de desempleo de seis meses prorrogables.

175. Potenciar el plan de inserción socio-laboral para las víctimas de violencia de género, simplificando las condiciones para acceder.

176. Promover cuotas de reserva de los contratos programa en el ámbito de las Administraciones Públicas para las mujeres víctimas de violencia de género.

177. Seguir impulsando la adhesión de empresas a la Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género, potenciando la contratación de estas mujeres víctimas de Violencia de Género.

178. Incorporar en las Guías de Recursos a disposición de las víctimas el Protocolo para prevención de Violencia de Género en lugares de trabajo elaborado por la Asociación Española de Auditores Socio-laborales.

193. Facilitar el acceso de mujeres y niñas con diversidad funcional/discapacidad a lecturas informativas adaptadas (Braille, comunicación aumentativa, etc.) sobre



prevención de la violencia de género, acoso, agresiones sexuales, etc.

200. Hacer extensivos los apoyos psicosociales y derechos laborales, las prestaciones de la Seguridad Social, así como los derechos económicos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a quienes hayan padecido violencia vicaria o violencia "por interpósita persona", esto es, dañar y/o asesinar a los hijos/as.

EJE 5. IMPULSO DE LA FORMACIÓN QUE GARANTICE LA MEJOR RESPUESTA ASISTENCIAL

232. Promover desde las Administraciones Públicas y organizaciones empresariales, la mejora de la formación recibida por los y las responsables de recursos humanos de las empresas y representantes sindicales en materia de violencia de género.

EJE 8. VISUALIZACIÓN Y ATENCIÓN A OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

252. Introducir módulos transversales sobre violencia sexual y sus tipologías, en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas por y para empresas privadas y las Administraciones Públicas.

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género

El pasado 4 de agosto, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el [Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género](#)¹ que modifica la Ley de Bases del Régimen Local, la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el Código Civil y cuya reforma, según el propio Real Decreto-ley era "urgente a los efectos de dar una respuesta efectiva en relación a la asistencia a las víctimas y a sus hijos e hijas menores".

¹ Un Real Decreto-ley es una disposición legislativa provisional reservada para casos de "extraordinaria y urgente necesidad" aprobada por el Gobierno. En el plazo máximo de un mes el Real Decreto-ley tiene que ser sometido a la convalidación por las Cortes Generales donde se decide su mantenimiento ya como ley o su derogación. El 13 de septiembre de 2018 el Congreso de los Diputados convalidó el Real Decreto-ley 9/2018.

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

El Pacto de Estado y su desarrollo legislativo a través del Real Decreto-ley tiene como objeto fortalecer la tutela judicial y el acceso a la justicia, y a los recursos de asistencia de las víctimas de violencia de género, a través de la modificación de los artículos 20, 23 y 27 de la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#).

El artículo 20 contiene tres tipos de medidas destinadas a facilitar y mejorar la participación de la víctima en el proceso penal. Por un lado, se refuerza la asistencia jurídica de las víctimas contemplando, **no solamente que los Colegios de Abogacía, sino también los de Procuradores y Procuradoras, adopten las medidas necesarias para la designación urgente de juristas de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género, que aseguren su inmediata presencia para la defensa y representación de las víctimas.**

Por otro lado, se habilita legalmente a la representación procesal de la víctima con el fin de que pueda ostentar su representación hasta la personación de la misma en el procedimiento. Además, la víctima podrá personarse como acusación particular en cualquier fase del procedimiento.

Antes del Pacto de Estado	Después del pacto de Estado
<p>Artículo 20.4:</p> <p>4. Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género.</p>	<p>Artículo 20.4:</p> <p>4. Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado o letrada de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género y para asegurar su inmediata presencia y asistencia a las víctimas.</p>
	<p>Se añaden los apartados 5, 6 y 7 en el artículo 20:</p>
	<p>5. Los Colegios de Procuradores adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de procurador o procuradora en los procedimientos que se sigan por violencia de género cuando la víctima desee personarse como acusación particular.</p> <p>6. El abogado o abogada designado para la víctima tendrá también habilitación legal para la representación procesal de aquella hasta la designación del procurador o</p>

	<p>procuradora, en tanto la víctima no se haya personado como acusación conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente. Hasta entonces cumplirá el abogado o abogada el deber de señalamiento de domicilio a efectos de notificaciones y traslados de documentos.</p> <p>7. Las víctimas de violencia de género podrán personarse como acusación particular en cualquier momento del procedimiento si bien ello no permitirá retrotraer ni reiterar las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado.</p>
--	---

Un porcentaje muy elevado de las víctimas asesinadas por violencia de género no había denunciado la situación de maltrato que estaban sufriendo. En 2017, el 76,5% de las mujeres asesinadas no había denunciado previamente a su agresor², de ahí la urgencia y la necesidad de ampliar los mecanismos de acreditación de las situaciones de violencia de género. Cabe recordar que el artículo 18.3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, exige no supeditar la protección de las víctimas de violencia de género al ejercicio por parte de aquéllas de acciones legales ni a la declaración contra el autor.

Por ello, el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 es también objeto de modificación con una doble finalidad. Por una parte, para concretar y ampliar la acreditación de la condición de víctima de violencia de género; y, por otra parte, para establecer otros títulos no judiciales habilitantes para los casos en los que no hay denuncia y, en consecuencia, tampoco existe procedimiento judicial abierto.

Antes del Pacto de Estado	Después del pacto de Estado
<p>Artículo 23: Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.</p>	<p>Artículo 23: Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia</p>

² Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del pacto de Estado contra la violencia de género.

	<p>de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.</p> <p>El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.</p>
--	---

Entre las múltiples razones por las que las víctimas no denuncian la situación de violencia que están sufriendo, se encuentra la falta de recursos económicos, uno de los factores que les impide romper el círculo de la violencia. Por ello, en relación a las ayudas reguladas en el artículo 27, el Real Decreto-ley, con el fin de ampliar las posibilidades de acceso a las mismas, ha previsto la compatibilidad de estas ayudas con otras de carácter autonómico o local que las víctimas pueden percibir.

Antes del Pacto de Estado	Después del pacto de Estado
<p>Artículo 27 apartado 2:</p> <p>2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis 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.</p>	<p>Artículo 27 apartado 2:</p> <p>2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo.</p>
<p>Artículo 27 apartado 5:</p> <p>5. 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.</p>	<p>Artículo 27 apartado 5:</p> <p>5. 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, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.</p>

Modificación del Código Civil

Según la Macroencuesta de violencia contra la mujer realizada en 2015, del total de mujeres que sufren o han sufrido violencia física, sexual o miedo de sus parejas o exparejas y que tenían hijos/as en el momento en el que se produjeron los episodios de violencia, el 63,6% afirmó que los hijos e hijas presenciaron o escucharon alguna de las situaciones de violencia. De éstas, el 92,5% afirmó que sus hijos e hijas eran menores de 18 años cuando sucedieron los hechos³. Por ello, **el Real Decreto-ley incluye una modificación en el artículo 156 del Código Civil para desvincular la intervención psicológica con menores expuestos a violencia de género del ejercicio de la patria potestad**. En concreto, la reforma tiene como objetivo que la atención y asistencia psicológica quede fuera del catálogo de actos que requieren una decisión común en el ejercicio de la patria potestad, cuando cualquiera de los progenitores esté incurso en un proceso penal iniciado por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro progenitor o de los hijos e hijas de ambos.

Antes del Pacto de Estado	Después del pacto de Estado
<p>La patria potestad se ejercerá conjuntamente por ambos progenitores o por uno solo con el consentimiento expreso o tácito del otro. Serán válidos los actos que realice uno de ellos conforme al uso social y a las circunstancias o en situaciones de urgente necesidad.</p> <p>En caso de desacuerdo, cualquiera de los dos podrá acudir al Juez, quien, después de oír a ambos y al hijo si tuviera suficiente madurez y, en todo caso, si fuera mayor de doce años, atribuirá la facultad de decidir al padre o a la madre. Si los desacuerdos fueran reiterados o concurriera cualquier otra causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad, podrá atribuirle total o parcialmente a uno de los padres o distribuir entre ellos sus funciones. Esta medida tendrá vigencia durante el plazo que se fije, que no podrá nunca exceder de dos años.</p> <p>[...]</p> <p>Para consultar el resto del artículo: Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se aprueba el Código Civil</p>	<p>Se añade el párrafo 2º en el artículo 156 CC:</p> <p>Dictada una sentencia condenatoria y mientras no se extinga la responsabilidad penal o iniciado un procedimiento penal contra uno de los progenitores por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual de los hijos o hijas comunes menores de edad, o por atentar contra el otro progenitor, bastará el consentimiento de éste para la atención y asistencia psicológica de los hijos e hijas menores de edad, debiendo el primero ser informado previamente. Si la asistencia hubiera de prestarse a los hijos e hijas mayores de dieciséis años se precisará en todo caso el consentimiento expreso de éstos.</p>

³ Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del pacto de Estado contra la violencia de género

Modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

También ha sido considerado como urgente por el Real Decreto-ley 9/2018 que la Administración local pueda llevar a cabo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, ya que se trata de la administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas. Por ello, se modifica la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y se añade un párrafo sobre las competencias propias de los municipios.

Antes del Pacto de Estado	Después del pacto de Estado
Para consultar el resto del artículo: Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local	Se añade un párrafo “o)” al apartado 2 del artículo 25 , con la siguiente redacción: o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Pacto de Estado

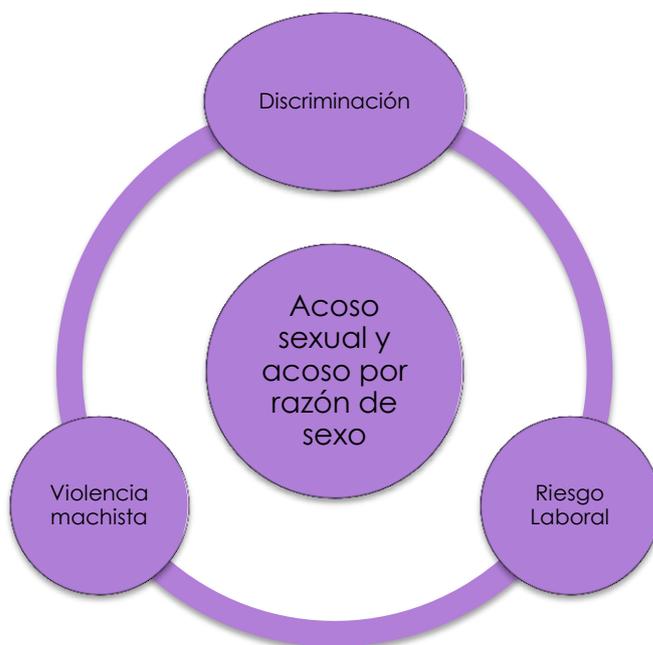
Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral⁴.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género determina, de conformidad con el Convenio de Estambul, que tanto **el acoso sexual** como **el acoso por razón de sexo son formas de violencia contra las mujeres** y, por ello, se incluirá en el Código Penal una circunstancia específica en los delitos de acoso sexual.

Además, desde una perspectiva legal cabe tener presente que, aunque no está previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH) por razones de delimitación material, **el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un riesgo laboral de naturaleza psicosocial**, lo que implica, conforme a lo previsto en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que el empresariado es responsable de

⁴ [Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa](#), Generalitat de Catalunya, Departamento de Empresa y Empleo.

evitar que se den en su empresa, arbitrando para ello todos los mecanismos preventivos necesarios, y, de no lograrlo, asumirá, junto con la persona acosadora, las correspondientes responsabilidades (las previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y una posible responsabilidad indemnizatoria)⁵.



En los últimos tiempos, en coherencia con una mayor conciencia y sensibilidad hacia la gravedad y alcance del problema, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así, al lado de la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de las propias empresas.

Por todo ello, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, tal y como se ha visto en apartados anteriores, establece la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en las empresas, para mejorar la regulación y los derechos de las trabajadoras víctimas, abordando tal cuestión en la normativa de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, la definición e implantación de una política contra el acoso sexual y por razón de sexo a través de protocolos de actuación acordados entre la dirección

⁵ [Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas](#), Consejo General del Poder Judicial, Generalitat de Catalunya, Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada

de la empresa y la representación legal de trabajadores y trabajadoras constituye un instrumento clave para abordar y tratar el problema.

Desde el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas se ofrecen herramientas, recursos y guías para la elaboración de protocolos o medidas específicas para la prevención y respuesta, en el ámbito laboral, de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A continuación, se destacan las siguientes:

- ✓ [BIE nº8: ¿Acoso sexual en mi empresa?](#)
- ✓ [BIE nº 41: Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral](#)
- ✓ [Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo](#)
- ✓ [Acoso sexual y acoso por razón de sexo, ¡conoce tus derechos!](#)

4. La realidad de la violencia de género en España

Boletín Estadístico de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género⁶

En cumplimiento de la función de elaboración de un sistema de información y difusión de datos relativos a la violencia contra las mujeres que permita el adecuado conocimiento de la situación y evaluación de las medidas implantadas, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género elabora anualmente un boletín anual. El Boletín de 2017 recoge, entre otros, los siguientes datos:

Víctimas mortales en 2018

Según datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, durante 2018 han sido asesinadas 44 mujeres, más 1 víctima en investigación y 3 menores de edad (niñas y niños). De las mujeres víctimas mortales, 13 habían denunciado⁷.

⁶ [Boletín Estadístico Anual de 2017](#).

⁷ [Datos publicados](#) por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a fecha 19 de noviembre de 2018.

Durante el año 2017 se produjeron 51 víctimas mortales por violencia de género. De las 51 víctimas, 12 mujeres habían denunciado, lo que supone un 23,5%, y 6 de ellas (11,8%) tenían medidas de protección en vigor.

		Nº de casos	% del total
Total VÍCTIMAS		51	100,0%
Había denuncia		12	23,5%
DENUNCIA	Presentada por la víctima	11	21,6%
	Presentada por otros	1	2,0%
	No continuación proceso por la víctima	4	7,8%
Solicitaron medidas de protección		8	15,7%
Obtuvieron medidas de protección		7	13,7%
Renunciaron a medidas de protección		0	0,0%
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Medidas de protección cesadas	1	2,0%
	Otras causas de no vigencia de medidas de protección	0	0,0%
	Tenían medidas de protección en vigor	6	11,8%
QUEBRANTAMIENTO DE MEDIDAS	CON consentimiento de la víctima	2	3,9%
	SIN consentimiento de la víctima	2	3,9%
	No consta	2	3,9%

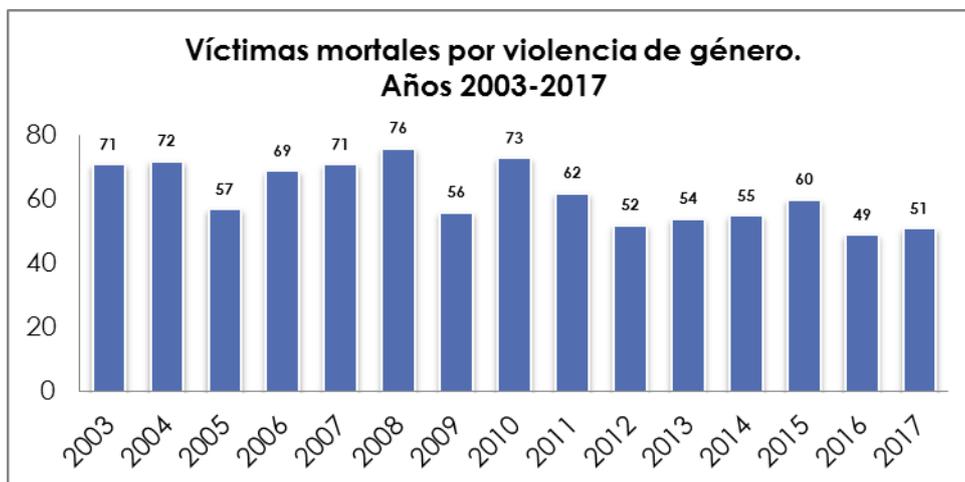
Los rangos de edad en los que más víctimas hay son el rango entre 31 y 40 años (31,4%), entre 41 y 50 años (23,5%) y entre 21 y 30 años de edad (19,6%).

En el 60,8% de los casos existía convivencia entre la víctima y el agresor, del mismo modo dicho porcentaje se repite en los casos en los cuales la relación entre ambos era de pareja. Además el 19,6% de los agresores consumaron el suicidio.

Durante el año 2017, quedaron huérfanas/os 26 menores de edad, hijas/os de víctimas mortales por violencia de género.

Evolución de las cifras de víctimas mortales por violencia de género

El número de víctimas mortales entre los años 2003 y 2017 ha sido de 928 mujeres.



Evolución del número de llamadas pertinentes por violencia de género al 016. 2007- 2017

El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, presta el Servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, a través del número telefónico de marcación abreviada 016. Servicio gratuito y confidencial⁸. Los servicios que ofrece este servicio se pueden consultar en <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/telefono016/home.htm>

El siguiente gráfico muestra la evolución de llamadas al número **016**:

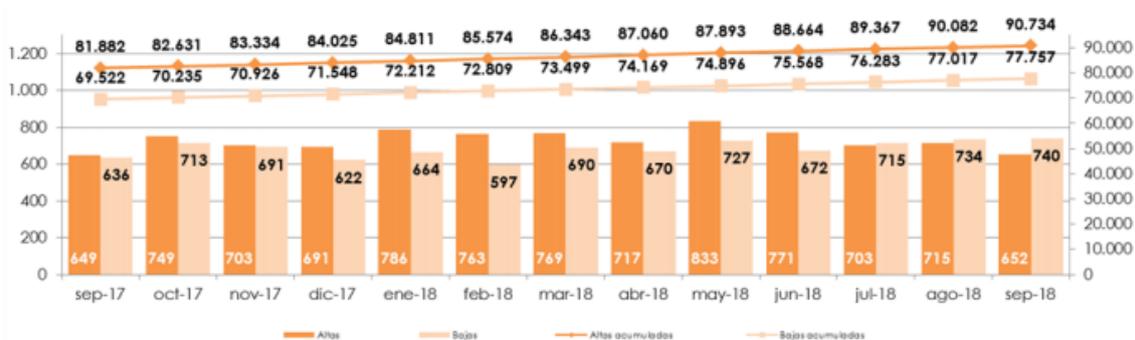


⁸ Aunque la llamada no queda registrada en la factura, sí queda registrada en el listado de llamadas realizadas del terminal, por lo que es muy importante borrar este registro. Algunas compañías ya han desarrollado funcionalidades para que no dejen rastro las llamadas a este número.

Evolución de las usuarias en el Servicio de ATENPRO

ATENPRO, es un Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO), consiste en la entrega de un dispositivo móvil que permite a las víctimas de violencia de género entrar en contacto en cualquier momento con un centro atendido por personal especializado en violencia de género.

En el gráfico se muestra la evolución en el último año de las altas, bajas y de altas y bajas acumuladas desde 2005 de las usuarias en el servicio ATENPRO⁹.



Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén)

El Sistema VioGén registró un total de 518.503 casos¹⁰, de los cuales el 11,09% están activos, el 88,8% inactivos y el 0,1% ha sido dado de baja.

La violencia de género en la estadística judicial: segundo trimestre de 2018

El pasado mes de octubre, el Consejo General del Poder Judicial hizo públicas las estadísticas elaboradas por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, correspondientes al [segundo trimestre de 2018](#). Entre los datos más relevantes en comparación con el mismo trimestre de 2016, destacan los siguientes:

⁹ Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Boletín estadístico mensual – Septiembre 2018.

¹⁰ Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Boletín estadístico mensual – Septiembre 2018.

- Disminuyen un 1,4% las denuncias presentadas por violencia contra la mujer, en relación con las presentadas en el segundo trimestre de 2017.
- Disminuye un 0,3 % el número de mujeres víctimas de violencia de género.
- Aumenta un 3,8% la dispensa de la obligación de declarar del artículo 416 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

	2º Trimestre 2017	2º Trimestre 2018	% Variación
Denuncias	42.689	42.067	-1,4%
Mujeres víctimas de violencia de género	40.366	40.232	-0,3%
Casos en que la víctima se acoge a la dispensa de obligación de declarar	4.263	4.426	3,8%

Por último, el porcentaje de sentencias condenatorias ha tenido un ligero ascenso respecto al mismo trimestre del año anterior, pasando de un 83,3% en el segundo trimestre de 2017 a un 85,0% en el segundo trimestre de 2018.

Juzgados de Violencia sobre la Mujer

Datos de denuncias

En el segundo trimestre de 2018, han sido recibidas 42.077 denuncias. El 82,20% de denuncias han sido incoadas mediante un atestado policial. En el 64,34% de los casos es la propia víctima quien realiza la denuncia.

Con denuncia víctima	Con denuncia familiar	Por intervención directa policial
27.073	747	6.769
64,34%	1,78%	16,09%

El ratio de las mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a la dispensa a la obligación de declarar como testigo, según el artículo 416 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal es de un 11,0%.

Tipo de delitos instruidos

El total de delitos¹¹ ha sido de 43.311 y entre los delitos más frecuentes, se encuentran el de lesiones y malos tratos, y los quebrantamientos tanto de medidas como de penas, así como los delitos contra la libertad.

Lesiones y Malos Tratos Art. 153 CP	23.101	53,3%
Lesiones y Malos Tratos Art. 173 CP	5.022	11,6%
Contra la libertad	2.584	6,0%
Lesiones y Malos Tratos Art. 148 y stes. CP	1.498	3,5%
Quebrantamientos de medidas	4.641	10,7%
Contra la integridad moral	705	1,6%
Contra la intimidad y el derecho a la propia imagen	326	0,8%
Contra el honor	239	0,6%
Quebrantamientos de penas	3.081	7,1%
Contra derechos y deberes familiares	166	0,40%
Contra la libertad e indemnidad sexual	455	1,1%
Homicidio	18	0,0%
Aborto	0	0,00%
Lesiones al feto	0	0,00%
Otros	1.475	3,40%
Total	43.311	

Personas enjuiciadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer

El 1,21% de las personas enjuiciadas son mujeres frente a un 98,79% de hombres. Resalta el alto porcentaje de personas condenadas (83,34%), respecto a las personas absueltas (16,66%).

¹¹ Corresponde a la precalificación inicial, que tiende, además, a englobar como lesiones el grueso de violencias denunciadas, previa a la acusación que se formule y al pronunciamiento que haga la sentencia.

	Personas enjuiciadas	Personas condenadas	Personas absueltas
Varones	5.298	4.514	784
Mujeres	64	45	19
Total	5.289	4.408	881

Órdenes de protección y medidas de protección y seguridad

En el segundo trimestre de 2018, se han solicitado 11.279 órdenes y medias de protección y seguridad, de las cuales el 88% han sido registradas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y el 12% en los juzgados de guardia.

En los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, se han incoado 9.906 órdenes y medidas de protección y seguridad, lo que supone un ratio de 24,62% del total de víctimas de violencia de género. Un 68% de las solicitudes han sido adoptadas, frente a un 30% que han sido denegadas y un 2% que han sido inadmitidas.

En cuanto a la distribución de las órdenes de protección y las medidas de seguridad registradas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, en función de la relación de parentesco, cabe destacar que el porcentaje más alto corresponde a personas que han mantenido una relación afectiva con la víctima (no conyugal).

Cónyuge	Ex Cónyuge	Relación afectiva	Ex Relación afectiva
1.997	1.190	2.977	3.742
20%	12%	30%	38%

Audiencias Provinciales

Total de sentencias dictadas entre abril de 2018 y junio de 2018 en el ámbito de la violencia de género

En el trimestre de referencia, los organismos en los que se han dictado más sentencias han sido los Juzgados de lo Penal, seguidos de los juzgados de violencia de género y, por último, con un porcentaje bastante alejado, las Audiencias Provinciales. Se debe destacar que el 68,36% de las sentencias han sido condenatorias, frente a un 32,84% que han sido sentencias absolutorias.

Órgano	Total sentencias	Sentencias condenatorias	%	Sentencias absolutorias	%
Juzgados violencia de género	5.259	4.516	85,87%	743	14,13%
Juzgados de lo Penal	8.009	4.536	56,64%	3.473	43,36%
Audiencias Provinciales	116	97	83,62%	19	16,38%
Total	13.384	9.149	68,36%	4.235	31,64%

Respecto a los menores de edad enjuiciados por delito de violencia de género en el segundo trimestre de 2018, de los casos contabilizados en los 82 Juzgados de Menores de todo el territorio, un 94,59% de los casos ha derivado en imposición de medidas, mientras que en el 5,41% restante no se han impuesto medidas.

5. Campañas de prevención y sensibilización en materia de violencia de género

“ÚNETE PARA PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES” y “Pinta TU mundo de naranja – DEJA TU HUELLA” de ONU

Durante los 16 días de activismo, del 25 de noviembre hasta el 10 de diciembre, la campaña ÚNETE de pidió a todas las personas que organizaran «eventos naranja» e iluminaran los edificios emblemáticos con este color, que simboliza un futuro mejor, sin violencia, para todas las mujeres y las niñas. Su finalidad principal de movilizar a las personas para que inventen sus propias acciones contra la violencia de género, siempre teñidas de naranja (exposiciones, carteles callejeros, mensajes, paseos, fiestas, etc.).



“SPOTLIGHT”

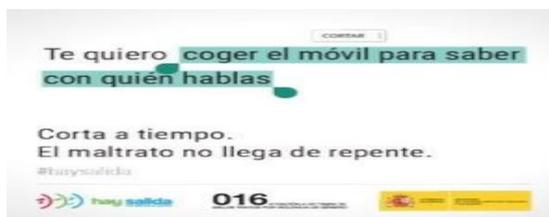
La Unión Europea en colaboración con la ONU, lanza “Spotlight” con la finalidad de poner el foco de atención y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.



“Corta a tiempo. El maltrato no llega de repente”

Campaña centrada en la detección precoz de las primeras señales de la violencia de género esenciales para prevenirla en adolescentes y para evitar que se agraven

determinadas conductas de control, de falta de respeto, de aislamiento, de humillación o de agresión.



“NO Permitas la Violencia de Género”

Campaña de concienciación del deber que tenemos todas las personas de denunciar aquellas situaciones de maltrato que detectemos en nuestro entorno.



“Contra la Trata de Mujeres. No Inviertas en Sufrimiento”

Campaña de prevención y concienciación para visibilizar la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y promover el rechazo de la sociedad ante el consumo de personas, como forma de erradicación del mismo.



Campaña 'Diez formas de violencia de género digital'

Campaña para concienciar a la juventud y erradicar una de las formas de violencia de género más comunes entre adolescentes, que se da mediante el control y la limitación de la vida digital de las mujeres.



App "Alertcops"

Aplicación para teléfonos móviles (sistemas operativos IOS y Android) para alertar a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad sobre delitos o situaciones de riesgo. En su última versión, aparece un icono representativo de la lucha contra la violencia machista, que se debe utilizar tanto si se es víctima como testigo, con la finalidad de enviar un aviso directo a la policía.



App "LIBRES"

Aplicación para teléfonos móviles (sistemas operativos IOS y Android) dirigida tanto a mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, como a cualquier persona que detecte en su entorno una posible situación de maltrato.



Carrera "Hay Salida a la violencia de género"



Venta del cupón de la ONCE y de Lotería Nacional en conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer



Teléfonos y recursos de apoyo

[Teléfono 016 - 016 online](#)

[Mapa de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género](#)

6. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. En la realidad española existe hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre estas agresiones a las mujeres. Sumar esfuerzos e involucrar al conjunto de agentes sociales en la lucha contra la violencia de género es fundamental y las empresas se convierten en protagonistas para impulsar medidas orientadas al mantenimiento del puesto de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género, cuando estas se ven, por la situación que viven, obligadas a reordenar sus vidas. En este sentido, la empresa puede facilitar, la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, o incluso el cambio de centro de trabajo.

A continuación, y para un mayor conocimiento, se detallan derechos laborales que pueden ejercer las trabajadoras víctimas de violencia de género, dentro del marco jurídico previsto en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras:

- **La reducción de la jornada**, con disminución proporcional del salario, a solicitud de la trabajadora, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

El reconocimiento de este derecho, se acreditará mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Este derecho se podrá ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el convenio colectivo, acuerdo de empresa o acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

- **La reordenación de la jornada** se refiere a la adaptación del horario de entrada o salida del trabajo, todos los días o algunos días, en función de las necesidades de la trabajadora, a la aplicación del horario flexible que permita a la trabajadora a concretar, dentro de ciertos límites, el comienzo y el fin de su



actividad, con respeto a la jornada y otras formas de reordenación previstas en acuerdo colectivo o individual en cada organización empresarial.

- **En la movilidad geográfica**, la trabajadora tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Para hacer efectivo el derecho, la empresa comunicará a la trabajadora las vacantes existentes o que pueda haber en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, con reserva del puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. Al finalizar los seis meses, la trabajadora puede optar entre regresar a su anterior centro o seguir en el nuevo, ya sin reserva del puesto de trabajo anterior.

- **La suspensión voluntaria, por parte de la trabajadora, de su contrato de trabajo**, con reserva del puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su trabajo por un periodo no superior a seis meses, prorrogables por periodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho meses, si la persona titular del Juzgado de Violencia sobre la Mujer así lo considera.

Durante la suspensión del contrato se considera, como de cotización efectiva, para el reconocimiento de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo (no se incluye incapacidad temporal ni riesgo durante el embarazo).

- **La extinción del contrato de trabajo**, cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, quedando en situación legal de desempleo.

Si después de extinguido el contrato de trabajo por esta circunstancia, se suscribe un nuevo contrato por tiempo superior a seis meses, con una retribución inferior a la del contrato extinguido, el programa de inserción socio laboral de víctimas de violencia de género, aprobado por RD 1917/2008, de 21 de noviembre, establece unos incentivos para compensar las diferencias salariales derivadas de la nueva contratación, consistentes en la diferencia existente entre las base de cotización por contingencias profesionales, excluidas las horas extraordinarias, de uno y otro contrato, con un tope máximo de 500 euros al mes, durante un tiempo máximo de doce meses. Si alguno de los contratos o ambos son a tiempo parcial, el cálculo será proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

- **No podrán computarse como faltas de asistencia las ausencias o faltas de puntualidad** que se produzcan como consecuencia de la situación física o



psicológica derivada de violencia de género, a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores y que sean consideradas justificadas a los efectos del despido disciplinario previsto en el artículo 54.2.a) del Estatuto, cuando se acrediten por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud.

Pueden considerarse incluidas las ausencias necesarias para acudir a consultas de tratamiento psicológico, las cubiertas por una baja por enfermedad para curar las lesiones físicas o psicológicas, las ausencias motivadas por la necesidad de realizar trámites de asistencia letrada o comparecencias judiciales, por cambio de residencia, etc.

7. Jurisprudencia en el ámbito laboral en materia de violencia de género

Como se ha ido desarrollando a lo largo de este BIE, la legislación protege especialmente a las mujeres que sufren violencia de género. Como muestra de ello, a continuación se describen distintos fallos judiciales en los que los tribunales declaran nulos aquellos despidos efectuados en casos de mujeres víctimas de violencia de género o en aquellos casos de discriminación por razón de sexo. En estas ocasiones, el despido no se podrá declarar improcedente: salvo que resulte procedente (despidos en que quede acreditado que hubo un incumplimiento contractual grave y culpable de la trabajadora), la declaración será de nulidad y nunca de improcedencia.

- En la [Sentencia 7262/2008](#), del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Jurisdicción Social, del 3 de octubre de 2008, se detalla la situación en que una empresa despide a una trabajadora víctima de **violencia de género** tras "*haber constatado que estaba de baja desde hacía un par de meses y llevaba una vida normal*". La trabajadora había denunciado en diversas ocasiones a su pareja por malos tratos y se había dictado un auto de medidas cautelares que impuso a la pareja de la trabajadora la prohibición de aproximarse a menos de 500 metros. Con anterioridad, la trabajadora había cambiado su turno de trabajo con motivo de su situación de violencia y se le concedió permiso para acudir al juzgado y obtener la resolución de medidas cautelares. En este sentido, había estado en situación de incapacidad temporal durante 6 meses por patología de trastorno de ansiedad generalizado secundario a violencia de género.

La sentencia que se muestra, confirma la nulidad del despido sobre la base del artículo **55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores**¹² y Trabajadoras (en adelante, ET) porque entiende que las imputaciones relativas a llevar vida normal durante su período de baja no destruyen la presunción en favor de la nulidad de un despido producido en el contexto de la situación de violencia de género. En la justificación del despido, lo que subyace es su sanción por haberse ausentado del trabajo por una causa que, además de la cobertura objetiva de la situación de incapacidad temporal, aparece especialmente protegida por el artículo 21.4 de la LOIEMH.

De este modo, se desestima el recurso interpuesto por la empresa que pretendía que el despido de la trabajadora se declarase procedente, puesto que la infracción que se le imputa está desvinculada del ejercicio de sus derechos como mujer víctima de violencia de género, blindando, de este modo, su despido a través del artículo 55.5.b) del ET.

- En la Sentencia [669/2013](#), del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2013, se desestima el recurso de un trabajador que fue despedido de su empresa por **acoso sexual** a una trabajadora, convalidando la extinción del contrato sin derecho a indemnización.

Art. 48: "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".

LOIEMH

Este trabajador, instó en varias ocasiones a una compañera de trabajo a que le facilitase su número de teléfono y, reiteradamente, hacía comentarios sobre su aspecto físico y su vestimenta. Por ello, la empresa le aplicó un despido disciplinario al considerarlo autor de falta muy grave consistente en acoso sexual, tras una investigación interna llevada a cabo siguiendo el procedimiento del **Plan de igualdad** de la empresa. Se hace necesario recordar, tal y como establece el presente fallo, que en los casos de acoso sexual, no es necesario

¹² [Artículo 55.5.b\) ET](#) Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); [...] y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

acreditar, cuando el acercamiento sexual es objetivamente ofensivo, una negativa de la víctima para la constitución del ilícito.

En este sentido, los protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo o los planes de igualdad que contengan medidas específicas para estos casos de violencia en la empresa, además de tener carácter preceptivo establecido por la LOIEMH, se convierten en un instrumento especialmente útil para prevenir e investigar internamente aquellas situaciones de acoso.

- La Sentencia [1214/2009](#), del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, Sala de lo Social, de 9 de julio de 2009, desestima el recurso de una empresa condenada en primera instancia por no adoptar ninguna medida efectiva para impedir el **acoso por razón de sexo**¹³ que sufría una trabajadora de la misma por parte de su encargado.

El fallo de primera instancia, reconocía que la demandante había sido sometida a una situación de acoso por razón de sexo con perturbación de sus derechos fundamentales y condenaba conjuntamente a la empresa y al encargado de ésta.

Cabe destacar que, en estos casos, **se invierte la carga de la prueba**, de modo que es la parte demandada la que debe acreditar la inexistencia de tal conducta.

El acoso por razón de sexo está tipificado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales cuando, al ser conocido por la empresa, no se hubieran adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Medidas, entre las que cabe considerar el despido disciplinario del trabajador o trabajadores.

Art. 8.13 bis "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo";

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

¹³ La LOIEMH en el apartado 2 del art. 7 dispone que "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"; añadiendo en el apartado 3 del mismo art. que "Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo"



Por todo ello, el tribunal considera que la empresa demostraba desinterés puesto que no adoptó ninguna medida efectiva para impedir la persistencia de la actuación del encargado y superior jerárquico, tal y como exige la legislación, y ello pese a que los hechos en cuestión se desarrollaron durante la jornada laboral de la trabajadora. En este sentido, condena conjunta y solidariamente a la empresa y al encargado a indemnizar a la trabajadora con la cantidad de 36,000€.

- La Sentencia [92/2008](#), de la Sala Primera del Tribunal Constitucional, de 21 de julio de 2008, Recurso de amparo 6595-2006, trata sobre la vulneración del derecho a la **no discriminación por razón de sexo** de las mujeres trabajadoras como consecuencia de su despido durante el periodo de **embarazo**.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad:

“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

LOIEMH

En el presente recurso de amparo, la demandante aduce que las anteriores resoluciones judiciales habían vulnerado su derecho a la igualdad y no discriminación puesto que había sido despedida de su trabajo por el hecho de estar embarazada declarando su despido improcedente en lugar de nulo como se solicitaba. Las anteriores resoluciones judiciales no habían declarado su nulidad por la exigencia de un requisito –la acreditación del conocimiento por parte de la empresa de su estado de embarazo- que no figura en la norma legal art. 55.5.b) del ET.

La prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer, tal y como se lee en la sentencia citada: *“la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo”*.

Por todo ello, el Tribunal Constitucional otorga el amparo solicitado por la recurrente y reconoce su derecho a la no discriminación por razón de sexo, anulando las anteriores sentencias y declarando nulo su despido.



- En otras ocasiones, como en la Sentencia [1066/2009](#), del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias en Santa Cruz de Tenerife, de la Sala de lo Social, de 28 de diciembre de 2009, se especifica que, *"en el caso de **despido de una mujer embarazada** no hace falta que la misma aporte indicios de que se ha producido discriminación por razón del propio embarazo para que se desplace la carga de la prueba y corresponda al empresario probar la existencia de un motivo objetivo y razonable de despido, ajeno por completo a todo propósito discriminatorio, sino que basta la simple aportación de la extremadamente sencilla y objetiva prueba de que el despido se produjo estando la trabajadora embarazada"*.

Pero además, **en los despidos relacionados con el embarazo el despido solo puede ser calificado como procedente** (en el caso de que quede acreditado el incumplimiento contractual grave y culpable de la trabajadora alegado por el empresario), **pues en caso contrario solo cabe la declaración de nulidad y no la de improcedencia**, tal y como se indicaba en el encabezamiento de este apartado.

Además, este Tribunal entiende que la protección que el legislador otorga a la mujer embarazada frente a cualquier despido lo hace con independencia del conocimiento que el empresario pudiera tener de tal situación y sobre la mera circunstancia de constatar la existencia de un embarazo en la fecha del despido, evitando con ello exigencias probatorias sobre el conocimiento empresarial de tal hecho y tratando de conseguir que cualquier mujer trabajadora pueda conciliar su derecho personal a quedarse embarazada con el derecho a mantener su puesto de trabajo.

Con todo lo expuesto, se puede concluir que la jurisprudencia española sobre violencia de género en el ámbito laboral es especialmente protectora para con las mujeres trabajadoras, amparándolas frente a despidos disciplinarios carentes de causas objetivas. Las empresas deben responsabilizarse adecuadamente y plasmar, en sus planes de igualdad y protocolos, medidas específicas que permitan evitar, prevenir y actuar diligentemente frente a la violencia machista en el entorno laboral, pudiendo adquirir responsabilidades judiciales o sanciones en caso contrario.

8. Actividades de las empresas de la Red DIE con motivo del 25 de Noviembre

HENKEL IBÉRICA

Como cada año, Henkel conmemora esta fecha tan significativa utilizando los siguientes canales de comunicación/información:

- Newsletter informativo: Se enviará un newsletter a través del email corporativo a tod@s l@s emplead@s. Éste recopilará información para concienciar sobre la importancia de esta jornada
- Portal corporativo interno: Se creará entrada en el Portal
- TV Montornés: en el comedor del Centro de Producción de Montornés se emitirán contenidos sobre esta temática en las TVs
- Posters: se colgará el poster de la campaña en todos los Centros de trabajo
- Mantel informativo: Se creará un mantel especial para esta jornada que se entregará para su uso en el comedor del Centro de Producción de Montornés
- Díptico regalo: se entregará a tod@s l@s emplead@s un díptico acompañado de un bolígrafo-USB relacionado con el Día contra la Violencia de Género

ALLIANZ SEGUROS:

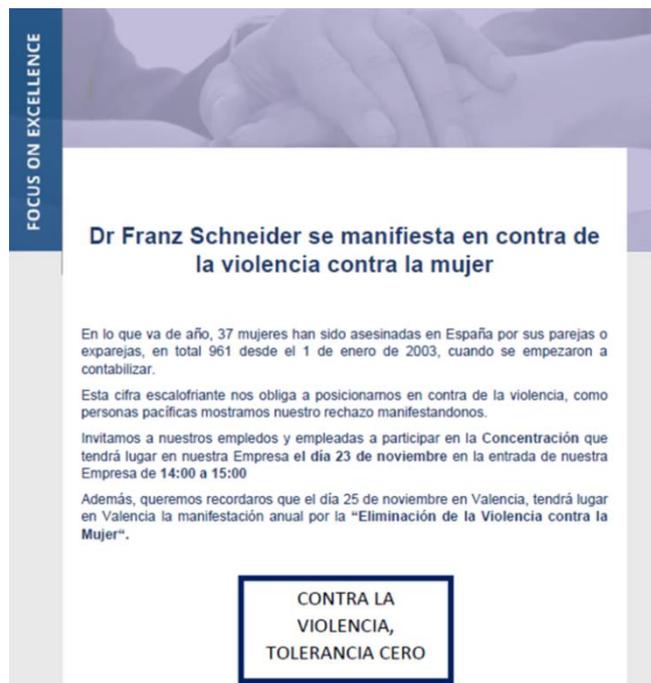
Coincidiendo con el Día de la Mujer, el pasado 8 de marzo invitaron a todos/as los/as empleados/as a colgar en la intranet fotografías de aquellas mujeres que hayan inspirado su vida. El reto consistía en reunir más de 100 publicaciones para que Allianz hiciera una donación de 2.000 euros a la Fundación Integra. Su proyecto está enfocado en la mejora de la empleabilidad de mujeres que sufren violencia de género para que puedan integrarse en el mundo laboral. El objetivo se logró y se realizó la donación. Adicionalmente, ese mismo día en los edificios centrales de Barcelona y Madrid el personal realizará un mosaico gigante con el emblemático logo de Allianz en color púrpura.

Además, la compañía ha decidido continuar apoyando este proyecto, de manera que en los Premios Solidarios del Seguro, un evento del sector en el que las aseguradoras participantes apadrinan un proyecto solidario, Allianz volverá a dar su apoyo a la Fundación Integra para el mismo proyecto y donará 6.000 euros a dicha ONG.

DR. FRANZ SCHNEIDER

El objetivo de Dr. Franz Schneider el próximo 25 de noviembre, es el de sensibilizar y mostrar nuestro rechazo a la violencia que sufren las mujeres.

Para ello, harán una concentración a la hora del cambio de turno, además de publicar en sus pantallas un cartel contra la violencia.



FOCUS ON EXCELLENCE

Dr Franz Schneider se manifiesta en contra de la violencia contra la mujer

En lo que va de año, 37 mujeres han sido asesinadas en España por sus parejas o exparejas, en total 961 desde el 1 de enero de 2003, cuando se empezaron a contabilizar.

Esta cifra escalofriante nos obliga a posicionarnos en contra de la violencia, como personas pacíficas mostramos nuestro rechazo manifestandonos.

Invitamos a nuestros empleados y empleadas a participar en la Concentración que tendrá lugar en nuestra Empresa el día 23 de noviembre en la entrada de nuestra Empresa de 14:00 a 15:00

Además, queremos recordaros que el día 25 de noviembre en Valencia, tendrá lugar en Valencia la manifestación anual por la "Eliminación de la Violencia contra la Mujer".

CONTRA LA VIOLENCIA, TOLERANCIA CERO

TECON SOLUCIONES INFORMÁTICAS

Durante el año pasado Tecon Soluciones Informáticas, firmó un Convenio específico con el Instituto de la Mujer de Albacete para ser una empresa libre de violencia de género. Este convenio aglutina varias acciones:

- Formación gratuita en nuevas tecnologías para un grupo de 10 mujeres víctimas de violencia de género. Estos cursos fueron impartidos por personal de Tecon mediante la opción de voluntariado para que esas horas no computarán como trabajo y si dentro de la labor social de la organización.
- Sensibilización sobre esta materia en nuestra red social interna Yammer.
- Asesoramiento tecnológico para aquellas mujeres víctimas de violencia de género para poner en marcha ideas de negocio en el mundo rural.

METRO BILBAO

Desde Metro Bilbao como en años anteriores hacen llegar a las personas de su plantilla y a su clientela un mensaje contra la violencia de género.

Colocan un gran punto lila en una estación que comparten junto a Euskotren.

En la balconada de la sede central colocan una pancarta de denuncia, y en todas las estaciones se colocan carteles contra este tipo de violencia.



GRUPO HEFAME

Hefame conmemorará el 25 de Noviembre de 2018 realizando durante la semana del 19 al 23 de Noviembre, una serie de iniciativas que visibilicen su compromiso contra la violencia de género.

Comienzan la semana cambiando su color corporativo de amarillo a violeta en su Portal Emplead@ (Intranet de Hefame).

SOMAJASA

Desde Somajasa se ha diseñado un cartel y se está diseñando una nota interna con un manifiesto a enviar todo el personal de la empresa.

- Colgar el cartel en tabloneros de anuncios de Somajasa
- Poner el cartel de fondo de escritorio en todos los ordenadores de la empresa
- Acto y fotografía de la lectura del manifiesto en contra de la violencia de género.



PAVAPARK:

25 NOVIEMBRE

PAVAPARK contra la violencia de género



Contigo,
por una vida
sin maltrato

PAVAPARK

016

Asociación de Mujeres de Zaragoza

Con la finalidad de conmemorar el Día contra la Violencia de Género, en PAVAPARK van a realizar las siguientes acciones:

- Elaboración de cartelería conmemorativa, la cual estará:

- Colgada en el portal del/la empleado/a con la finalidad de que toda la plantilla puedan verla y descargársela.

- Reparto de la cartelería por todos sus centros de trabajo con la finalidad de colgarla en los tabloneros de anuncios y zonas visibles de cada uno de ellos, con la finalidad de que sea accesible tanto para la plantilla como para el público.

Se ha planificado la realización en la empresa de una sesión informativa/formativa en materia de Violencia de Género y Malos tratos, será impartida por una persona externa a la empresa, la cual es experta en dichas materias.

TIEBEL, S. COOP

Desde Tiebel, Sociedad Cooperativa las actuaciones que, un año más, realizan con motivo del Día Internacional Contra la Violencia de Género:

- Creación de una campaña de sensibilización contra la violencia de género: elaboración de material de buenas prácticas para conocer cómo realizar las primeras intervenciones ante situaciones de violencia de género.
- Elaboración de chapas con el mensaje "Tiebel contra la violencia de género". Entrega a la plantilla con el objetivo de que todas las personas trabajadoras nos las pongamos el 25 de Noviembre.
- Difusión del programa de actos/actividades del Ayuntamiento de Zaragoza para el 25N.
- Asistencia conjunta por parte de la plantilla de trabajadores-as de Tiebel a la Concentración convocada por la Coordinadora de Organizaciones Feministas de Zaragoza el domingo 25 de noviembre a las 12:00 horas.

Además, durante la próxima semana y la siguiente darán difusión a través de sus redes sociales de éstas actuaciones con el objetivo de sensibilizar, prevenir y eliminar la violencia de género. Os animamos a que podáis seguirlas y compartir el contenido para llegar a más personas. Facebook: @TiebelCooperativa y @TiebelEmpleo



CONTRA LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO
III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



El 25 de Noviembre es el **Día Internacional Contra la Violencia de Género**
y un año más tenemos que seguir gritando



¡BASTA! de agresiones, humillaciones, marginaciones o exclusiones
¡BASTA! De violencias machistas, cotidianas e invisibilizadas

Desde **Tiebel** y **Tinser** queremos y exigimos que desaparezcan todas las formas de
violencia por razón de género y para ello te proponemos

¡Qué acudas con nosotras a la concentración del 25 de noviembre!

¡Qué actúes siempre!



PAVASAL

Un año más Pavasal se suma a la lucha contra la Violencia de Género y estas son las medidas que llevaremos a cabo para conmemorar este día:

- Diseño de un Cartel conmemorativo del Día Internacional contra la Violencia de Género, con el eslogan "PAVASAL se une. ÚNETE".
- Publicación del Cartel en diferentes canales de comunicación:
 - En el Foro Social (intranet)
 - En el Portal del Empleado/a y en el Tablón de anuncios de todas las Delegaciones y Centros de Trabajo de la empresa.
 - Publicación en nuestras Redes Sociales.
- Sesión informativa en materia de sensibilización contra la Violencia de Género y Malos tratos.



PAVASAL se une. ÚNETE.



Contigo,
por una vida
sin maltrato

PAVASAL
75

016
SERVICIO GRATUITO DE ATENCIÓN AL CLIENTE

CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA

PATRIA, MINERVA Y MARÍA TERESA LUCHARON CONTRA LA DICTADURA DE RAFAEL LEÓNIDAS TRUJILLO.

POR DEFENDER LA LIBERTAD Y LA IGUALDAD, SUFRIERON TORTURAS, VIOLACIONES Y ENCARCELAMIENTOS.

EL 25 DE NOVIEMBRE DE 1960 FUERON ASESINADAS A GOLPES.



EN HONOR A LAS HERMANAS MIRABAL, CADA 25 DE NOVIEMBRE SE CELEBRA EL DÍA INTERNACIONAL DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.



Desde el CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA van a realizar las siguientes acciones para conmemorar el Día Internacional de la no violencia contra la mujer:

- Inclusión del siguiente texto en las firmas de los correos corporativos de la plantilla del centro: «Cuando se trata de violencia contra la mujer, siempre es 25 de noviembre». -DÍA INTERNACIONAL DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER-

- Elaboración de un cartel sobre las hermanas Mirabal, en cuyo recuerdo se eligió la fecha del 25 de noviembre. Este cartel se colocará en la fachada de nuestras instalaciones en formato grande, y en tamaño DIN-A4 en los tablones informativos del interior. También se difundirá a través de las redes sociales de la empresa.

NATURGY

Naturgy se incorpora por primera vez a las acciones específicas con motivo del 25N colocando cartelería de concienciación en las principales sedes de España a partir del 19 de noviembre y centrando el mensaje en la importancia que tiene la acción personal en la lucha contra la violencia de género.

Esta cartelería se ve reforzada por un mensaje específico en la intranet en nuestro apartado de News.

Acabar con la violencia de género está en tu mano.
25N, Día Internacional Contra la Violencia de Género

Naturgy



Unión de Mutuas MUACSS nº267

Campaña Únete. Unión de Mutuas nº 267 se mantiene, un año más, en su compromiso por sensibilizar en materia de violencia de género a la sociedad en su conjunto. Para ello ponen en marcha diferentes acciones:

- Campaña Únete para la eliminación de la violencia de género. Distribución de carteles, lazos y pulseras en todas las recepciones de los centros de trabajo de la Mutua, con el objetivo de una doble sensibilización, tanto a los trabajadores y trabajadoras de la organización como a los pacientes y personal que se acerca a un centro de Unión de Mutuas.
- Diferentes post en Ágora (intranet corporativa) con acceso por parte de toda la plantilla.
- Publicación en UM Digital (revista interna) de noticia para concienciar contra la violencia de género a toda la plantilla.
- Publicación en la página web de Unión de Mutuas de la campaña Únete.
- A lo largo de la campaña los correos electrónicos de la plantilla de Unión de Mutuas tendrán un banner con el logo de sensibilización contra la violencia de género.

Centro de Estudios Master / Anuscheh Missaghian Schirazi

En Centro de Estudios Master y Anuscheh Missaghian Schirazi quieren continuar con su compromiso de sensibilización de nuestro entorno en materia de violencia de género. Es por ello, que llevan a cabo las siguientes acciones:

- Carteles en tabloneros de anuncios de los diferentes centros del Día Internacional de la violencia de género.
- Carteles en todas nuestras redes sociales y página web.
- Decoración de escaparates del centro en colores violetas representativos de este día.
- Camisetas violetas con lemas en Contra de la Violencia de Género que se repartirá entre todos los empleados.
- Concentración de la plantilla y alumnado en la puerta del centro (con las camisetas violetas).
- Reparto de flores a la plantilla y en la puerta del centro como símbolo de la lucha contra la violencia de género.
- Charla formativa de 20 minutos a los trabajadores y trabajadoras y al alumnado del centro. Será impartida por un colaborador del centro con formación en materia de Igualdad.

Formatec

Con la finalidad de conmemorar el Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, desde FORMATEC y Grupo Aspasia (Ibecon, Grupo Insem, Formatec, Formad y Tádel Formacio) van a realizar las siguientes acciones:

- Cartel conmemorativo (que incluye lazo morado y teléfono 016) en las aulas y en la puerta principal de cada uno de sus centros de trabajo.
- Difusión, vía correo electrónico, de una carta de compromiso por parte de la Dirección contra la violencia de género y envío adjunto del Código de buenas prácticas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigido a toda la plantilla.
- Los correos electrónicos de Grupo Aspasia incluirán el 25 de noviembre un lazo morado junto con un mensaje de apoyo a la eliminación de la violencia de género.
- Publicación en redes sociales del mensaje de apoyo junto con el lazo.

Sorea

Desde Sorea, S.A.U. se suman a la sensibilización en materia de violencia de género a través de las siguientes comunicaciones:

- Boletín comunicativo sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género enviado, a través de correo electrónico, a toda la plantilla.
- Comunicación interna de sensibilización en la #RedEquidad donde forman parte Sorea y otras empresas del grupo Suez Spain, impulsando que realicen iniciativas locales, así como informando del convenio firmado con el Ministerio.
- Difusión de las acciones de sensibilización en la intranet
- Colaboración con la Fundación Ana Bella
- Publicación de tuits en la cuenta corporativa @sorea y difusión del logo "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"



EL NOSTRE COMPROMÍS AMB LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Som una empresa compromesa a desenvolupar mesures de sensibilització en l'entorn laboral a fi de prevenir la violència de gènere. Per això, volem difondre una sèrie de drets per garantir la protecció de les víctimes i procurar la conciliació laboral:

- Reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari.
- Flexibilitat horària, a través de l'aplicació de l'horari flexible o altres formes de ordenació del temps de treball consensuades prèviament amb el seu o la seva responsable.
- **Mobilitat geogràfica:** les dones que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integrada, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre centre de treball.
- **Suspensió del contracte de treball** per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, amb reserva del lloc de treball.
- **Dret a l'extinció del contracte de treball** per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.
- **Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica** derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons correspongui, es consideraran justificades.
- **Nul·litat de la decisió extintiva del contracte** en el supòsit de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en l'Estatut dels treballadors.
- **Nul·litat de l'acomodament disciplinari** en el supòsit de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en l'Estatut dels treballadors.

SOREA Amb la col·laboració de 

CENTRO DE FORMACIÓN AFS, S.L.

Como en los últimos años se suman a la lucha contra la Violencia de Género y estas son las medidas que llevarán a cabo para conmemorar este día:

- El día 25 de noviembre se entrega a todo el personal un lazo de color lila, se hará una fotografía por centro y se hará difusión de la foto en redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn) y página Web.
- Publicación de información en el Portal del Empleado/a de la empresa, con mención a este día y nuestra implicación en él.
- Difusión en sus Redes Sociales y modificación de las cabeceras de sus perfiles de Facebook, Instagram, LinkedIn además de una publicación de un post en el blog con su compromiso, el objetivo es sensibilizar al máximo de personas que puedan llegar para crear conciencia.

ENSA

Desde Ensa se suman a la conmemoración de este día publicando durante la segunda quincena de noviembre, en las pantallas distribuidas por nuestras instalaciones, una presentación informativa contra la violencia de género. En concreto, la presentación informa acerca del número de víctimas mortales registradas en los últimos 15 años y en lo que llevamos de año 2018. Asimismo, informan acerca de los recursos y canales de asesoramiento en relación a la violencia de género: número de teléfono, aplicación móvil y página web.

Asimismo, han elaborado un cartel que publicaremos en la intranet y en varios puntos de nuestras instalaciones (fábrica, comedor, servicio médico, entradas a los edificios de oficinas,...).

El pasado mes de abril, el Grupo Ensa firmó un Acuerdo de Adhesión al "Convenio para promover la sensibilización sobre la violencia de género" suscrito por SEPI con el anterior Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

La suscripción a este Convenio muestra su sensibilización respecto a este grave problema y el compromiso en colaborar en todas las acciones orientadas a su prevención y erradicación.



SOEMCA EMPLEO

Con motivo del día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, durante la semana del 19 al 25 de noviembre llevarán a cabo las siguientes iniciativas:

- Poner en espacio de igualdad de los centros, web, redes sociales, televisión de los centros, una información con los datos del ministerio sobre la violencia de género que transmita de forma muy visual el alcance del problema, (43 mujeres asesinadas y también hablar de los 33 niños y niñas que se han quedado solos y de los que han sido asesinados en 2018 por la violencia machista).
- Enlace en WEB, de un texto informativo, que también anime a participar a través de las redes sociales en la campaña de ONU Mujeres "Que nadie se quede atrás: Pongamos fin a la Violencia contra las mujeres y niñas <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/end-violence-against-women> del que ya hemos hecho referencia en unos de nuestros boletines trimestrales.
- Publicar en sus redes sociales la difusión de la conmemoración y de la campaña con las etiquetas: #DíaNaranja, #OrangeTheWorld y #EscúchameTambién.
- Difusión en las pantallas de las salas de espera de nuestros centros:
 - De la campaña contra la violencia de género del Ministerio.
 - Difusión de 3 actividades para niños cuentos y manualidades <https://www.lamochiladelarcoiris.com/propuesta-de-actividades-para-trabajar-el-25-de-noviembre-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer-en-infantil-y-primer-ciclo-de-primaria/>
- En la corchera de los centros: participación abierta para dejar mensajes escritos en post-it de apoyo para eliminar la violencia contra las mujeres.
- Colocar el cartel gigante del lazo morado en el exterior de los centros.
- Incluir en la firma de correo electrónico de nuestra plantilla el logo de la campaña del Ministerio durante la próxima semana.
- Invitar a la Directora General de Igualdad y mujer del Gobierno de Cantabria Alicia Renedo para dar una charla sobre el tema.

Primeros signos del maltrato:

- Te ridiculiza, te hace sentir inferior, torpe o inútil.
- Te impide relacionarte con familiares o amistades, se pone celoso o provoca una pelea.
- Te amenaza, humilia, grita o insulta en privado o en público.
- Te hace sentir culpable, tú tienes la culpa de todo.
- Amenaza con hacerte daño a ti o a tu familia.
- Te da miedo su mirada o sus gestos.
- Te controla el dinero, la forma de vestir, revisa tu teléfono móvil y las redes sociales.
- Te ha agredido alguna vez físicamente.
- Te ha forzado a mantener relaciones sexuales en contra de tu voluntad.
- Amenaza con quitarte a tus hijas e hijos en caso de dejarlo.

¿Qué hacer?

El primer paso que puedes dar es explicar tu situación a otras personas y pedir ayuda. Te aconsejamos buscar el apoyo de familiares y amistades de confianza para que te apoyen y acompañen en estos momentos difíciles. También si en tu entorno detectas un posible caso de violencia de género.

ESTAMOS CONTIGO:

Llama al 016, consulta la web, descarga la APP "Libres" con información útil para saber cómo actuar ante una situación de maltrato.

Cuando hay violencia en una pareja, no son sólo cosas de pareja.

Logos: amica (APOYO A LA PERSONA, MEDIO AMBIENTE, LAVANDERÍA, CONFECION), hay salida, IGUALDAD... EMPRESA, SOEMCA Distintivo Igualdad Empresa.

ORANGE

Orange tiene un claro y ambicioso compromiso con todos los temas relacionados con el actual entorno social, apostando por la igualdad y conciliación de todos y cada uno de sus miembros posicionándose claramente en aspectos tan delicados como la violencia de género, manifestando su absoluto rechazo y el compromiso de dotar de todos los medios posibles para hacer frente a posibles situaciones de este tipo, basándose en la aplicación de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

El 25 de noviembre, junto a DigitalES, Asociación Española para la Digitalización, que integra las principales empresas del sector de la tecnología e innovación digital en España, van a visibilizar cómo la tecnología brinda protección a las víctimas a través del desarrollo de apps o por ejemplo a través de la eliminación del registro de llamada del 016 en los nuevos Smartphones Android comercializados por Orange desde marzo de 2018. Asimismo, a través de una infografía se mostrará la escalera cíclica de la violencia que plantea el informe "Voces Tras los Datos", el control a través de las redes sociales está al inicio de la violencia física.

En este sentido, Orange ha desarrollado unos vídeos enmarcados en el proyecto "Por un uso Love de la tecnología" para detectar y prevenir el Cibercontrol que se caracteriza por el control por parte de uno de los miembros de la pareja a través de la tecnología. Una de las consecuencias más graves es el maltrato <https://usolovedelatecnologia.com/cibercontrol/>

FCC CONSTRUCCION y FCC INDUSTRIAL

Se realizará una Campaña contra la violencia de género á a nivel de toda la empresa y tendrá repercusión internacional ya que se hará extensiva a todos sus centros.

En la entrada de los centros de trabajo se entregará los lazos para que todos los trabajadores dispongan de ellos.

Además, celebrarán el día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer, con una mesa redonda en la sede corporativa, que contará con la presencia de Rosa Quintana, periodista y coach experta en Comunicación, Igualdad y Prevención de Violencia de Género quien hará la apertura al acto; a continuación, habrá una mesa redonda bajo el título: "No te quedes callada, pide ayuda". Se hablará sobre violencia de género y darán a conocer y reconocer el trabajo que están llevando a cabo las organizaciones y asociaciones que se ocupan y preocupan de poner fin a esta lacra social, así como incidir sobre la necesidad de denunciar ante este tipo de daños bien a través del número de teléfono 016 o en alguna de las principales Asociaciones con las colabora la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género; además se hará una entrega de reconocimiento a ACNUR por su labor y acciones llevadas a cabo para combatir la violencia de género; la jornada finalizará con la proyección del vídeo de FCC sobre sus campañas realizadas como solidaridad y apoyo al Día Internacional contra la Violencia de Género y haremos una foto de familia en el exterior formando la FRASE "A TU LADO".

Además, en varias de las sedes que tienen en otros países también realizarán campañas.

ACADEMIA TECNICA UNIVERSITARIA S.L (GRUPO ATU)

El 25 de noviembre del 2018 Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer. Las acciones serán:



➤ Comic de sensibilización contra la violencia de género (inclusión 016 con el eslogan "Este teléfono puede salvar vidas").

➤ Carteles de sensibilización contra la violencia de genero con el eslogan "Lo que no se publica, también pasa No dejemos que esto ocurra. Llama al 016"

➤ Carteles de sensibilización contra la violencia de genero con el eslogan "El mundo es más grande que un puño cerrado. No permitamos que siga sucediendo. Llama al 016"

Los canales de distribución tanto del comic como de los carteles serán las redes sociales, email interno para toda la plantilla y en los tablones de anuncios y escaparates de los distintos centros de trabajo.

➤ Recordatorio de nuestro Manual de Ética y Conducta y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo mediante email interno a toda la plantilla.

➤ Incluyendo en los emails el lazo morado.

CALIDAD PASCUAL

Desde Pascual quieren mostrar su compromiso en esta fecha, animando a prevenir la violencia de género por parte de todos, y mostrando una imagen optimista de la mujer que lucha cada día por sí misma y por ayudar a otras mujeres y hombres a erradicar esta lacra social.

El mensaje que queremos transmitir es que debemos empoderar a las mujeres para que rechacen la violencia de género y ayuden a otras mujeres y sensibilizar desde la igualdad a hombres y mujeres con un mensaje positivo pero rotundo y proactivo a la vez por parte de todos contra la violencia de género.

Para ello, vamos a difundir una noticia el viernes en nuestro boletín de comunicación interna Pascual al Día que llega a nuestros 2.300 empleados, además de proyectar en todas las pantallas de las salas de reuniones esta semana la imagen de la postal que hemos diseñado para la ocasión y el Día 25 difundiremos este mismo mensaje a través de las principales redes sociales en las que estamos presentes.



VERDIMED

En Verdimed, como cada año, quieren dejar constancia de su compromiso y repulsa contra la violencia de género y como muestra de ello la empresa ha organizado un taller de defensa personal para todas las mujeres que quieran participar, elaborando un cartel para fomentar que las mujeres se atrevan a combatir esta violencia. Se informará a todo el personal a través de correo electrónico, sms y telegram, acompañando una imagen del cartel.



Institut Català d'Oncologia (ICO)

El Institut Català d'Oncologia se une, un año más, a las acciones de conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres con diversas acciones de sensibilización:



TOLERANCIA CERO

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres
25 de noviembre de 2018



Institut Català d'Oncologia

- Emisión en pantallas informativas de un vídeo en conmemoración del Día Internacional.
- Reparto entre los profesionales de cintas/pulseras moradas.
- Publicación noticia en intranet, web y redes sociales.
- Firma del «Manifiesto institucional con motivo del 25 de noviembre de 2018» de l'Institut Català de les Dones.

FERROVIAL

En Ferrovial desarrollan las siguientes acciones para mostrar su compromiso contra la violencia de género:

- Diseño y producción de chapas y cartel de sensibilización para todas sus sedes centrales y se pondrán a disposición de todos los empleados/as en lugares de mucha visibilidad como entrada y cafetería de las diferentes sedes el viernes 23.
- El mismo día, se distribuirán también las chapas a los empleados/as de varias de nuestras contratas en las diferentes ciudades en las que operan, impactando de esta forma en la sensibilización a los ciudadanos y no solamente a empleados.
- Además, para dar más visibilidad a este compromiso, se colgarán lonas con el mensaje "construyamos un mundo libre de violencia de género" en algunas de las obras más emblemáticas de Madrid.
- Compartiremos una noticia de sensibilización en la intranet corporativa, dando visibilidad tanto del Protocolo de Actuación interno frente a la Violencia de Género, aplicable a todos los empleados/as de Ferrovial, como del compromiso recogido en el convenio de colaboración con el Ministerio para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas. Además, se colgará una galería de fotos en la noticia recogiendo imágenes de los empleados/as de las distintas iniciativas llevadas a cabo en torno a este día.
- Darán visibilidad en externo de todas las acciones comentadas anteriormente a través de nuestros canales de redes sociales.



ACCEM

Desde Accem van a llevar a cabo varias acciones de sensibilización en relación con el "Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres" (25 de noviembre). Entre ellas están las siguientes:

- Albacete: taller "Enraizando deseos".
- Albacete: taller contra la violencia de género. "Masculinidades".
- Ávila: Lectura de microrrelatos contra la violencia de género y análisis de los mismos.
- Ávila: Lectura y escucha de la canción "Ella" de Bebe, con ejercicios de comprensión para el alumnado del programa del Ayuntamiento de Ávila.
- Avilés: organización de dos talleres contra la violencia de género.

- Burgos: Minuto de silencio. Pancarta con los nombres de todas las víctimas fallecidas durante el año 2018.
- Burgos: Asistencia a manifestación convocada por la Coordinadora Feminista de Burgos.
- Cáceres: charla por parte de una persona de la brigada provincial de policía judicial sobre sensibilización en materia de igualdad y legislación que respalda los derechos de las mujeres, sancionando la vulneración de los mismos.
- Cáceres: actividades de visibilización y participación ciudadana.
- Córdoba: "Videoforum contra la violencia machista".
- Gijón: organización de dos talleres contra la violencia de género.
- Gijón: organización del taller "Igualdad de género desde una perspectiva multicultural".
- Guadalajara: talleres "Decimos no a la violencia contra las mujeres y niñas, por el hecho de serlo".
- Huelva: Pancarta contra la violencia contra las mujeres.
- Huelva: Proyección de cortos contra la violencia de género.
- Jerez: Elaboración de un corto de sensibilización que se proyectará durante quince días a la plantilla de las tiendas IKEA en Jerez de la Frontera.
- Madrid: Asistencia a la obra de teatro "Ellas ponen el título".
- Madrid: "Taller de empoderamiento" en el Espacio de Igualdad de Nieves Torres.
- Madrid: Actividad "Construyendo Igualdad".
- Madrid: Taller con salida al Espacio de Igualdad María de Maeztu.
- Madrid: taller de sensibilización contra la violencia de género.
- Madrid: Termómetro de roles y estereotipos.
- Madrid: Cortometraje "Majorité Opprimée".
- Melilla: taller de igualdad para el alumnado de lengua y cultura españolas.
- Melilla: taller sobre desigualdades de género para grupos de educación infantil y primaria del CETI.
- Melilla: corto sobre violencia de género y charla-coloquio para el alumnado de educación secundaria del CETI.
- Melilla: Videoforum y debate final. Alumnado del CETI.
- Melilla: asistencia de la plantilla de Accem a la manifestación del 26 de noviembre, en tanto que integrantes de la Plataforma 25N de la Ciudad Autónoma.
- Oviedo: Organización de dos talleres contra la violencia de género.
- Sigüenza: Impartición de la charla "Los seres humanos no somos mercancía. Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. Indicios y detección".

- Segovia: Videoforum contra la violencia machista.
- Sevilla: minuto de silencio.
- Sevilla: taller de autoestima.
- Sigüenza: Minuto de silencio.
- Vitoria-Gasteiz: Proyección de la película "Volar" (producida por Emakunde).
- Vitoria-Gasteiz: Colocación en la sede de cartulinas moradas con datos sobre la violencia machista en España y en otros países.
- Vitoria-Gasteiz: Minuto de silencio.

También harán eco de este día a través de las redes sociales de la entidad.

RENAULT-NISSAN CONSULTING

Con motivo del Día Internacional contra la violencia de género, desde RNC enviarán a toda la plantilla un email conmemorando la fecha, aportando datos 2018 del número de víctimas de violencia de género y número de hijos huérfanos a causa de esta lacra. Además en ese mismo email, habrá un enlace a un video con el testimonio de una mujer, víctima de violencia de género.

Para crear consciencia del día que es y de la importancia que tiene para RNC, repartirán a cada empleado un lazo morado, símbolo de la lucha contra la violencia de género.

Mutua Montañesa

Mutua Montañesa, quiere compartir las iniciativas que está realizando con motivo del "Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer" para concienciar a la sociedad de este feminicidio que no cesa.

En la Sede Central de Mutua Montañesa, se colgará en la fachada un cartel "Contra la violencia de Género"

En su Hospital Ramón Negrete, se publicará un mensaje en las pantallas de la sala de espera, y se colocará en la entrada un spandex contra la violencia de género.

En la intranet y en las redes sociales se publicará un cartel y un video, para seguir concienciando a la sociedad de la importancia de denunciar el maltrato, y que la educación en igualdad tiene que empezar en la infancia, como único método para eliminar el machismo.

En todos los correos aparece esta semana bajo firma, el lazo representativo de la eliminación de la violencia contra la mujer por género.



AGUAS DE BARCELONA

El próximo 25 de noviembre, Aigües de Barcelona realizará una campaña de sensibilización contra la violencia de género, con las siguientes acciones:

- Difusión de la comunicación sobre los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Inclusión en la web de Aigües de Barcelona del distintivo "Empresas por una sociedad libre de violencia de género" del Ministerio de Igualdad.

Multianau

Desde MULTIANAU se tiene el orgullo de que una de sus trabajadoras, víctima de la violencia de género, ha vuelto, de nuevo, a ser muy valiente y, en una carta cuenta parte de su historia con el objetivo de que otras mujeres den un paso hacia delante porque "Sólo se vive una vez".

Esta carta será publicada en su web, se subirá al portal del empleado y se leerá en centros de trabajo y en nuestras delegaciones. Estamos gestionando con las organizaciones sindicales al objeto de que se lea en concentraciones.

Añadido a esto, junto con la Mutua Maz, repartiremos cartelería por diferentes centros de trabajo.

Nos gustaría dar las gracias a nuestra trabajadora por su gran generosidad al compartir su historia.

MAZ sumo
Área de Actividades Preventivas

Violencia de Género en el Trabajo multiANAU

¡Actúa!

Cuéntaselo a alguien:
Puede que no seas la única

Habla claro:
Al hacerlo el problema se visibiliza

Toma conciencia:
Confía en tu instinto acerca de un posible peligro

Informa y documenta:
A la persona adecuada: anota acontecimientos, fechas, testigos, etc.

Según la OIT, "En sectores, empleos u ocupaciones, mayoritariamente femeninos o masculinos, se incrementa el riesgo de exposición a la violencia de género ejercida por empleadores, compañeros o público"

PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2015

MAZ MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº11 WWW.MAZ.ES

Solo se vive una vez

Hoy después de ocho años, he decidido contar mi vivencia por si pueda ayudar a todas y todos que sufran (maltrato) aquí lo llaman violencia de género.

Hace ocho años conocí al que iba a ser mi pareja. Al principio todo era maravilloso muy atento, cariñoso... un amor de hombre.

Cuando llevábamos un año decidimos irnos a vivir juntos (lo peor que hice en mi vida) ahí empezó mi calvario.

Recuerdo mi primera brofetada, había ido a comprar pescado para él, pero había mucha gente y tarde, se engadó y me pegó. Los demás golpes eran por lo mismo o se inventaba para pegarme, tenía cardenas unos encima de otros y me decía "no se donde pegarte, estas llena de cardenas pero no aprendes..."

Una de mis peores pesadillas es cuando me vida, me hacia mucho dano y no le importaba, era oya, me hacia gotas porque se sentia orgulloso.

CAJAMAR Y BANCO DE CRÉDITO SOCIAL COOPERATIVO

Desde Cajamar y BCC se conmemora el 25 de Noviembre de 2018 "DIA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES" realizando durante la semana del 19 al 23 de Noviembre, una serie de iniciativas que visibilicen su compromiso contra la violencia de género y que se detallan a continuación:

- Convenio con la Fundación CEPAIM en Almería. Exposición en las instalaciones de una campaña itinerante compuesta de 6 tótem con diversos mensajes y enmarcada en la campaña "Practica la igualdad, marca la diferencia" del Programa Adelante.
- Diseño de cartelería 25N con el logo del Grupo Cajamar.
- Publicación Nota informativa en el portal de RRHH y en el espacio de la Oficina de Igualdad dirigida a toda la plantilla.
- Incorporar el lazo violeta en la firma correo electrónico.
- Foro de RRHH. Incluir la conmemoración de este día.
- Comunicación en redes sociales. Publicación de la imagen diseñada para conmemorar este día.
- Artículo en la revista interna: Temática sobre Violencia de Género.
- Publicación Blog Grupo Cajamar.

En los próximos días se adjuntará material gráfico de la exposición y las comunicaciones realizadas.

ACCIONA

En ACCIONA se suman al Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres a través de una campaña de sensibilización e información publicada a través de los canales de comunicación interna de la compañía.

Debido a su carácter internacional se publicará información de la campaña de ONU Mujeres y del Ministerio. Y además, una tercera incluyendo información de la campaña junto a Fundación Integra.

Se publicará asimismo una infografía de la compañía con los datos de contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Además, se dinamizará el site específico de Igualdad que se tiene en la intranet. Se pretende así dar visibilidad al compromiso de la compañía contra la violencia de género.

En los próximos días se adjuntará la información gráfica de la campaña.

ENDESA

Como acción de sensibilización por el día internacional contra la violencia de género, además de hacerse eco de la campaña del ministerio, Endesa se suma a la campaña de sensibilización de Fundación Integra. Para ello, se hará una comunicación interna a todos los empleados, incluyendo en esta el SPOT de la campaña de Fundación Integra.

También se reforzará su compromiso y sensibilización del 25N a través de nuestra RRSS corporativas.

Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.

En Aguas de Alicante está previsto convocar a la plantilla al acto que tendrá lugar el próximo viernes, en las instalaciones de la empresa, para conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.

Además, al igual que el resto de las empresas del grupo SUEZ, se remitirá a través de las redes sociales y también mediante mail a toda la plantilla, un comunicado con los derechos de las personas víctimas de la violencia de género, contribuyendo de esta forma a difundir el conocimiento de los mismos.

Ibermutuamur

Han elaborado una Guía de derechos y puesto en marcha la Unidad de Asistencia a víctimas de violencia de género.

Además, durante la semana del 19 al 25 de noviembre, todos los correos electrónicos enviados por todo el personal incluirán automáticamente un pie de página "No + violencia de género".



Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer 2018



El acto de presentación de esta Guía de derechos y la Unidad de Asistencia se ha llevado a cabo hoy, 19 de noviembre, en nuestra sede central y al mismo han asistido D. Antonio López Serrano, Subdirector Adjunto para el Emprendimiento e Igualdad en la Empresa, dependiente del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, así como la Dirección General de Ibermutuamur, Dirección de Recursos Humanos, Comisión de Igualdad y Promotora de Igualdad, junto con la los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales de CC.OO., U.G.T. y C.G.T. en Ibermutuamur, y representantes de las Secretarías de Igualdad de los sindicatos mayoritarios.



Durante la semana del 19 al 25 de noviembre, todos los correos electrónicos enviados por todo el personal (externos e internos) incluirán, automáticamente, el siguiente pie de página:



Mantequerías Arias

En Mantequerías Arias, desde hace ya varios años, se conmemora en interno cada 4 de Noviembre su día por la Igualdad de Oportunidades, día en que se firmó su Primer Plan de Igualdad allá por el año 2010.



Este año, se ha pensado que dicha conmemoración y recuerdo tenía que ir dirigido a las víctimas de la violencia de género, mostrando su más absoluta repulsa a cualquier forma de violencia por un lado y manifestando su apoyo incondicional a las mujeres que sufren esta lacra social por otro.

Es por ello que se ha editado una cartelería conmemorativa al respecto y se han organizado movilizaciones en todos sus centros de trabajo, de todo ello se dejan testimonios documentales.

También en próximas fechas se reeditará el programa interno de apoyo a la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género en colaboración de Cruz Roja de Asturias.

MARODRI

Como en años anteriores, Marodri se suma a la lucha contra la violencia de género. Se detallan las iniciativas que se van a realizar.

En primer lugar como en años anteriores, se colocará el lazo morado en la fachada de la empresa y se pegarán, en los tabloncillos de anuncios de los centros, los carteles que se han realizado.



En todas las fachadas que están realizando servicios, ya están poniendo los toldos con el lazo.

Se repartirá a todo el personal, clientes y proveedores que pasen por sus oficinas a lo largo de esta semana, un lazo morado.

Hace unas semanas, se convocó mediante comunicación interna a todo el personal para que el viernes 23 noviembre asistieran a una charla que la que se van a tratar los siguientes temas:

- Definición de la violencia.
- Recomendaciones en caso de agresión.
- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Recursos y Servicios del Concello de Vigo.
- También se hablará de la corresponsabilidad y se les entregará un libro, en colaboración con Cruz Roja, titulado "EN BUSCA DE LA CORRESPONSABILIDAD".

Este último tema, se tratará en la charla, porque si se alienta a ejercer la corresponsabilidad, se va a ganar en respeto, valoración y apoyo mutuo, y al tener esas cosas, se reduciría una parte de la violencia.

Hidraqua y Aguas de Elche

En Hidraqua y Aguas de Elche se ha previsto una campaña de sensibilización en la que a través de cartelería, correo electrónico a toda la plantilla y publicándolo en la intranet de la empresa, se va a difundir los derechos de los que disponen las mujeres víctimas de violencia de género.



GlaxoSmithKline

GSK se suma a la lucha contra la violencia de género. A continuación, se informa de las iniciativas que se llevarán a cabo durante la semana.

- Se colgarán carteles en las diferentes áreas comunes de las instalaciones (comedor, recepción, cafeterías).

- Se dejará, el viernes 23, un tarjetón en el puesto de trabajo de cada uno de los empleados, expresando el compromiso en la lucha contra la violencia de género e informando del teléfono de denuncia.
- El lunes 26, todas las bandejas utilizadas en el comedor de las instalaciones llevarán un mantel especial conmemorativo.
- Utilización de pantallas.
- Publicación de noticia internamente a través de workplace.

Asociación Dianova España

Con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género se ha creado una campaña basada en la Visión de la Agenda 2030 para la Igualdad de Género.

La campaña tiene como objetivo crear conciencia y fortalecer la visión de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas en términos de igualdad de género, un mundo en el que todas las mujeres y niñas disfrutan de plena igualdad y han eliminado todas las barreras legales, sociales y económicas para su empoderamiento". Todos los miembros de la red Dianova, entre los que está Dianova España, tienen la intención de fortalecer y compartir esta visión a través de la campaña ÚNETE: 16 días de activismo para acabar con la violencia de género.

A través de seis ilustraciones de dibujos animados, el objetivo es invitar al público en general a compartir esta visión considerando la realidad de hoy como si ya estuviéramos en 2030. "En 2030, llegamos a una sociedad donde no hay tolerancia para la violencia contra las mujeres, ¿pero cómo era antes?"

Esta perspectiva se enfoca en 6 situaciones de 'violencia' contra mujeres y niñas: la mujer como objeto, la violencia de género, el acoso sexual en el trabajo, la violencia sexual, el acceso a la educación y la igualdad salarial.

Durante 16 días, desde el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer) hasta el 10 de diciembre (Día de los Derechos Humanos), Dianova compartirá este contenido (textos e imágenes) a través de diferentes sitios y redes sociales, así como individuos y organizaciones y empresas que deseen sumarse a la campaña.

FRATERNIDAD-MUPRESA, MUACSS N° 275

Fraternidad-Muprespa un año más llevará a cabo una campaña de comunicación dirigida a sus empleados y empresas mutualistas.

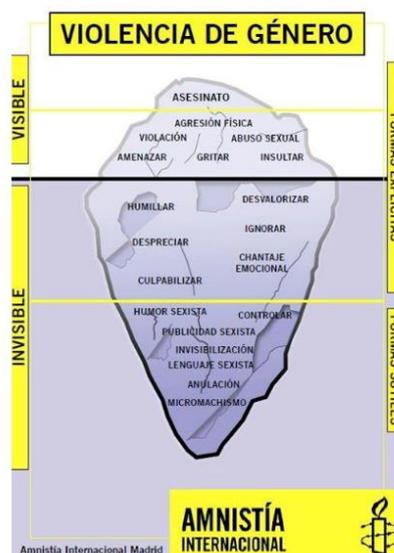


- A través de la Intranet se publicará en el Blog de Igualdad de la Mutua una entrada con un documento sobre la tipología y datos sobre violencia de género en nuestro país en 2018, así como las iniciativas que se realizarán el 25 de noviembre.
- El día 25 se publicará una noticia con un enlace al mensaje de Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, con ocasión del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre de este año.
- Difusión en redes sociales, de campañas institucionales contra la violencia de género.

Grupo Academia Desarrollo Formativo (ADF)

Con motivo del Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre), Grupo ADF publicará en sus redes sociales algunos ejemplos de diferentes formas y tipos de violencia que, son sutiles e invisibles y, que se muestran en el iceberg publicado por Amnistía Internacional Madrid.

Para ello, se recopilarán algunos ejemplos gráficos y textuales de lenguaje sexista y publicidad sexista para dar visibilidad a las diferentes formas de violencia que pueden pasar desapercibidas. Titularemos a la publicación "Esto también es violencia".



Aqualia

Un año más, desde Aqualia unen fuerzas para expresar alto y claro el firme rechazo a la violencia de género, uno de los problemas más devastadores de la sociedad en todo el mundo. Por eso, se lanza la campaña #AqualiaContigo y así mostrar su apoyo a las víctimas e implicación con el respeto a la Igualdad de géneros.

A través de la web #AqualiaContigo, los empleados pueden subir una fotografía conceptual. Deberá ser una imagen creativa en la que, de forma inspiracional, muestren su rechazo a la violencia de género junto con un sencillo mensaje. Entre todas las publicadas se elegirán dos finalistas y un ganador. Con todas estas fotos se creará un video que se difundirá el jueves 22 de noviembre en el que Aqualia diga NO a la Violencia de género.

Galería de fotos: <http://aqualiacontigo.com/galeria.php>

Además, se realizarán diferentes actos en los ayuntamientos en los que prestan servicio los días previos al 25 de noviembre. Se teñirán fuentes públicas de color morado, se formarán corazones en las puertas de las diferentes oficinas, se organizarán carreras, etc...

Todas las acciones se difundirán a través de la web aqualia.com y el canal de Twitter @aqualia

EMTESPORT

El LEMA de la campaña de Emtesport para este año es: **Kirolean ematen den bereizketa biolentzia ere da: La discriminación en el deporte también es violencia.**

Tratando de enfocar la campaña desde su prisma, se querido recordar que las múltiples formas de discriminación que se producen en el deporte también son una expresión de violencia contra la mujer.

Desde los estereotipos de género (como el de la gráfica), hasta la brecha salarial, pasando incluso por las agresiones físicas o el acoso sexual.

Todos ellos son ingredientes que propician el temprano abandono del deporte por parte de la mujer, o la práctica del mismo en condiciones de desigualdad realmente insultantes.

**EMAKUMEEN KONTRAKO
INDARKERIAREN
AURKAKO EGUNA**
DÍA INTERNACIONAL
CONTRA LA VIOLENCIA
HACIA LAS MUJERES

AZAROAK 25 NOVIEMBRE



**KIROLEAN EMATEN
DEN BEREIZKETA ERE
BIOLENTZIA DA**
LA DISCRIMINACIÓN
EN EL DEPORTE
TAMBIÉN ES VIOLENCIA



www.emtesport.com

Herramientas que se utilizarán para difundir la campaña:

- Cartelería
- Redes Sociales
- Blog
- Viral-participativo: se distribuirá el cartel por las 34 Instalaciones Deportivas, de manera que, a lo largo de esta semana, esté presente en todas las recepciones y salas de actividades dirigidas de sus centros. Aquellos grupos que lo deseen (con el apoyo del personal) podrán fotografiarse con su cartel en las salas habituales o durante la práctica de sus actividades. Podrán hacerlo de forma individual o en grupo, como deseen, pero con el cartel como elemento conductor. Estas imágenes se subirán después a sus redes sociales, al término de la campaña se hará un mural con las mejores.

BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA, S.A

Desde Boehringer Ingelheim, en el 2º Plan de Igualdad, se ha incorporado un capítulo específico para ayudar a las víctimas de violencia de Género. Estas medidas se complementan con las previstas en el Convenio Colectivo donde también se determina cómo se podrá acreditar la condición de víctima de violencia de género.

Además, se colaborará con fundaciones que tienen como misión la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

Desde la Comisión de Igualdad se considera que la independencia económica es clave para poder salir del entorno de la persona maltratadora. Y esa independencia económica se consigue a través de un puesto de trabajo.

Además, el pasado 6/11/2018, desde la Comisión de Igualdad, se organizó una Conferencia para todos los Colaboradores/as con la Fundación Ana Bella "Todos



Conferencia Ana Bella: "Todos somos agentes de cambio frente a la violencia de género"

Ana Bella es una superviviente de la violencia de género y a través de su fundación, trabaja para que otras mujeres dejen de ser víctimas y se conviertan en mujeres empoderadas capaces de denunciar.

Desde la Comisión de Igualdad de Boehringer Ingelheim, organizamos una conferencia para escuchar en primera persona cómo todos podemos ser agentes del cambio y ayudar a construir una sociedad igualitaria libre de violencia de género.

La asistencia a la sesión está limitada a 80 plazas.

Haz click [aquí](#) para más información sobre la fundación Ana Bella.



Martes 6 de noviembre de
13.00 h a 14.00 h



Salas Polivalentes
Central e Izquierda



FUNDACIÓN RED DE MUJERES
Ana Bella SUPERVIVIENTES



Boehringer
Ingelheim

somos agentes de cambio frente a la violencia de género".

Ana Bella es una superviviente de la violencia de género. A través de su fundación, trabaja para que otras mujeres que han sufrido esta violencia se conviertan en mujeres empoderadas.

El próximo 25/11, con motivo del día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, se lanzará una formación online para toda la plantilla de la Fundación Ana Bella para la "Prevención de la Violencia de Género", así como una Comunicación Online para todos los Colaboradores/as de la compañía.

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@inmujer.es

Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@inmujer.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter
[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS