VIOLENCIA DE GENERO EN EL

Programa MULTIPLICA JCyL

AMBITOMETABORAL

Pregrama MULTIPLICA JCyE

PROGRAMA MULTIPLICA











La **violencia de género** fue definida en el artículo 1 de la Declaración sobre eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1995 de la siguiente manera:

"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 sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"









En nuestro país la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género dice que será violencia:

"Todo acto de violencia física o síquica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones, de afectividad aún sin convivencia".









TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:

En la actualidad se definen diferentes formas de violencia contra las mujeres.

VIOLENCIA FÍSICA VIOLENCIA SEXUAL FEMINICIDIO ograma MULTIPHICA JCyL

MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA

VIOLENCIA EN LÍNEA O DIGITAL

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

VIOLENCIA EMOCIONAL

VIOLENCIA ECONÓMICA

VIOLENCIA VICARIA

AGRESIONES SEXUALES

ACOSO SEXUAL

Programa MULTIPLICA JCyL

TRATA DE **PERSONAS** **MATRIMONIO INFANTIL**











CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Programa-MULTIPLICA JCyL

Programa MULTIPEICA JUYE

- Lesiones físicas
- Embarazos no deseados
- Abortos inducidos y espontáneos
- Problemas ginecológicos e infecciones de transmisión sexual
- Dolores crónicos
- Problemas de salud mental

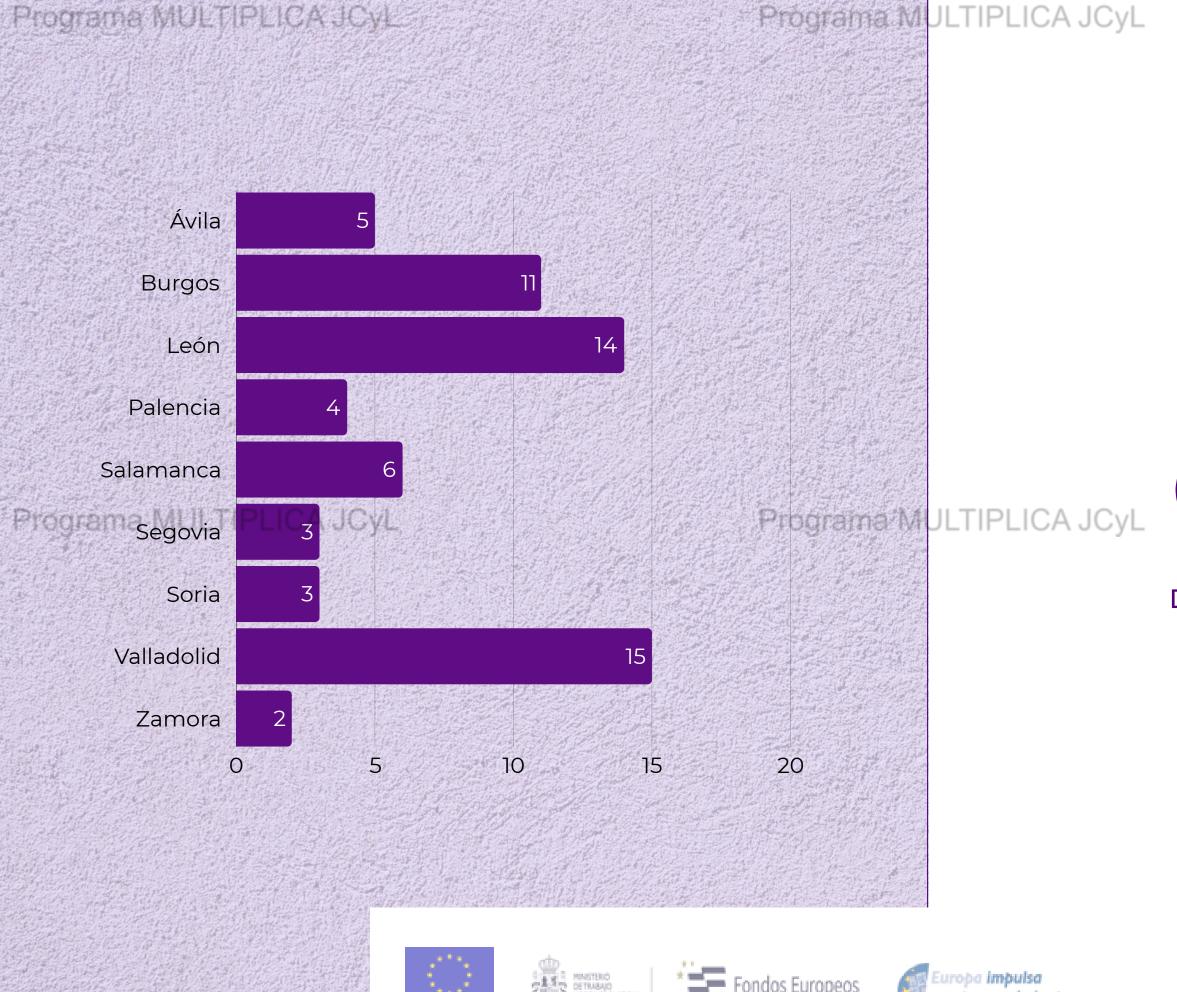


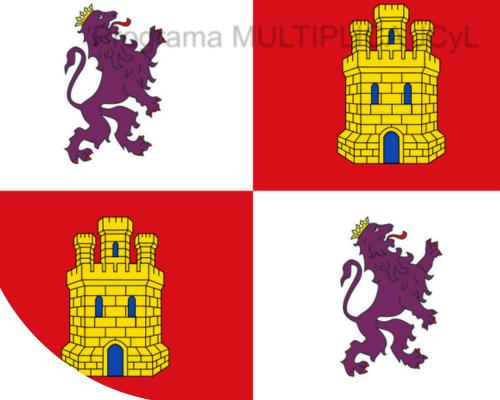












CASTILLA YLEÓN PLICA JCYL

Desde que se contabilizan los asesinados machistas desde 2003:

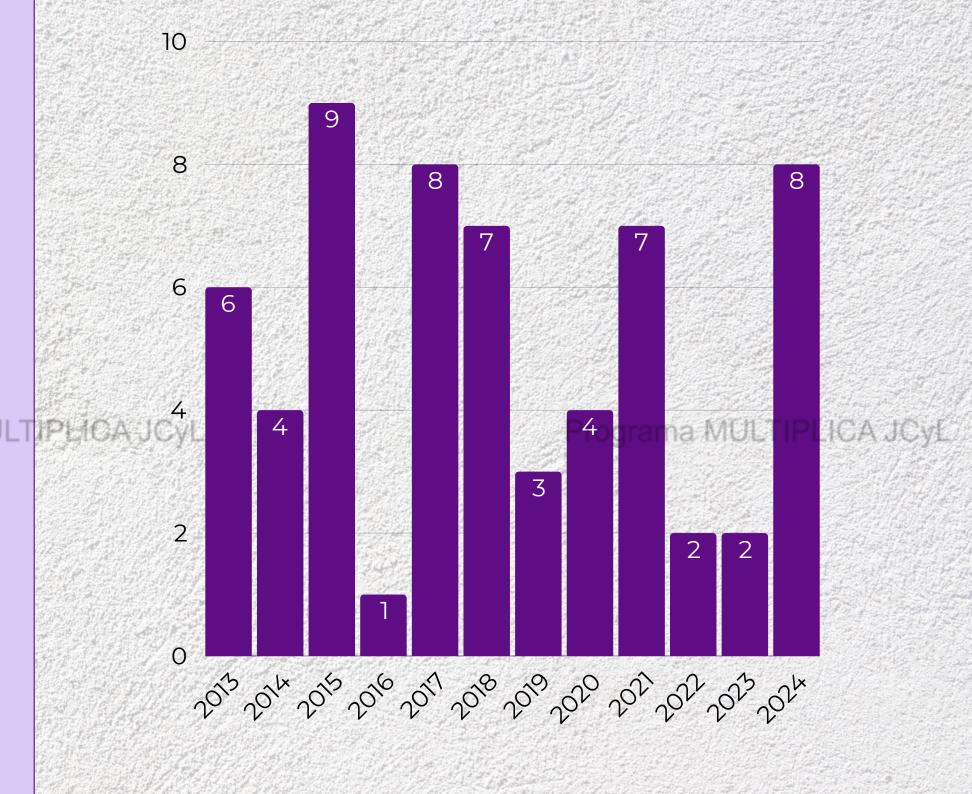








En los últimos 10 años:













LEGISLACIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

LEY 13/2010, DE 9 DE DICIEMBRE, CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN









Programa MULTIPLICA JCyL

- Derecho a la atención integral (artículo 19)
- Derecho a la atención sanitaria (artículo 19 bis)
- Asistencia jurídica (artículo 20)
- Derechos laborales y de Seguridad Social (artículo 21)
- Programa específico de empleo (artículo 22)
- Acreditación de situaciones de violencia de género (artículo 23)
- Derechos de las funcionarias públicas (artículos 24, 25 y 26)
- Derechos económicos (artículo 27 y 28)
- Derecho a la reparación (artículo 28 bis y 28 ter)









Programa MULTIPLICA JUVE

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

La violencia de género también puede darse en el entorno laboral.

Programa MAdemás, la cultura organizacional pued eser partícipe de esta tolerando comportamientos PLICA ICAL

discriminatorios o violentos, perpetuando el problema al no contar con mecanismos

efectivos de prevención y sanción.

Las empresas tienen la responsabilidad de crear políticas claras contra la violencia de género, ofrecer capacitación sobre la igualdad de género y asegurar que existan canales de denuncia seguros y confidenciales.









ACOSO SEXUAL

Es cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, y ofensivo. (artículo 7.1 LO 3/2007)

El art 184 de la LO 10/1995 del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación

ACOSO SEXUALY ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Programa MULTIPLICA JCyL

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el fin o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 LO 3/2007)









A) Procedimiento INFORMAL

B) Procedimiento FORMAL

- Se iniciará una para la tramitaci forma verbal de
- Puede ser realiz legales de la p conocimiento de
- La comunicación a la Jefatura de de grupo o fo Progradenuncia en un
 - En un plazo de finalizado el pro la denuncia, in finalidad del pro actuaciones qui apertura del pro

Existen dos tipos de procedimientos ante una situación de acoso sexual:

hará llegar a la comisión

án todas las actuaciones iento. Concluye la fase ne de conclusiones que n de la decisión final. El erá de 15 días. ntizará la audiencia a las compañarse las partes en ento de una persona de la

ido como máximo 20 días oceso, se dictará á ser objeto de recurso rgano judicial

tilla. El plazo máximo

competente.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial.









A) Procedimiento INFORMAL

- Se iniciará una vez que cualquier persona responsable para la tramitación de denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.
- Puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días
 a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión
 de grupo o formará una comisión para tramitar la
 denuncia en un plazo de 4/5 días.
- En un plazo de tiempo breve (6/7días), se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial.

B) Procedimiento FORMAL

- 1. **Denuncia por escrito:** que se hará llegar a la comisión creada a tal efecto.
- 2. **Fase instructora:** se practicarán todas las actuaciones pertinentes para el esclarecimiento. Concluye la fase con la elaboración de un informe de conclusiones que servirá de base para la adopción de la decisión final. El período máximo de esta fase será de 15 días.
- 3. **Fase de alegaciones:** se garantizará la audiencia a las partes implicadas, pudiendo acompañarse las partes en todo momento del procedimiento de una persona de la representación legal de la plantilla. El plazo máximo será de 7 días naturales.
- 4. **Fase de resolución:** transcurrido como <u>máximo 20 días</u> naturales desde el inicio del proceso, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante al órgano judicial competente.









A) Procedimiento

- Se iniciará ur para la tramita forma verbal c
- Puede ser re legales de la conocimiento
- La comunicac a la Jefatura de grupo o Progradenuncialen CA JCy
 - En un plazo finalizado el p la denuncia, finalidad del 1 actuaciones d apertura del p

Todo el procedim

Se podrán fijar medidas cautelares, cuando haya indicios suficientes de la existencia real del acoso, en función de esta situación se valorará la necesidad, conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo o turno, preferentemente del acosador.

Las sanciones que se adoptarán:

- Despido disciplinario
- Suspensión de empleo sueldo
- Traslado forzoso sin derecho a la indemnización
- Movilidad funcional
- Cambio de turno de trabajo
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo
- Inhabilitación para el ascenso o promoción profesional durante un período de tiempo

ar a la comisión

las actuaciones ncluye la fase nclusiones que ecisión final. El días. audiencia a las

Programa persona de la azo máximo

rse las partes en

máximo 20 días dictará eto de recurso dicial











Brazzama Wille NEK LEA TEN

ÁMBITO LABORAL EN LA LO 1/2024

En la LO 1/2024 los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género se recogen en el **TÍTULO II - Derechos de** las mujeres víctimas de violencia de género

ograme/MULTIPHOAJCyl

Capítulo I: Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita:

- Art 17 Garantía de los derechos de las víctimas.
- Art 18 Derecho a la información
- Art 19 Derecho a la asistencia social integral.
- Art 20 Asistencia jurídica.

Capítulo II: Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social:

- Art 21 Derechos laborales y de Seguridad Social.
- Art 23 Acreditación de las situaciones de violencia de género.

Capítulo III: Derechos de las funcionarias públicas

Capítulo IV: Derechos económicos









CAPÍTULO II: DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Reorganización de su horario laboral de acuerdo con sus necesidades.
- Movilidad geográfica en caso de que la empresa tenga sucursales en diferentes ubicaciones.
- Posibilidad de **cambiar de centro de trabajo** con garantía de mantener su puesto durante los primeros seis meses.
- Reducción de la jornada laboral, lo que conlleva una disminución proporcional del salario.
- Las ausencias o retrasos en la llegada al trabajo se considerarán **justificadas** si así lo establecen los servicios sociales o de salud, según corresponda.
- Suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto, y derecho a recibir prestaciones por desempleo durante seis meses, con posibilidad de extensión a dieciocho meses mediante resolución judicial.







CAPÍTULO II: DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Terminación del contrato de trabajo con derecho a recibir prestaciones por desempleo a solicitud de la trabajadora.
- La situación de desempleo deberá acreditarse mediante un comunicado escrito de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, un informe del Ministerio Fiscal.
- Si una trabajadora que ha sido víctima de violencia de género es despedida mientras ejerce su derecho a la reducción de jornada, reorganización de su tiempo laboral, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, el despido se considerará nulo.







CAPÍTULO II: DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

Art. 21.5: Las trabajadoras autónomas que sean víctimas de violencia de género y necesiten cesar su actividad para garantizar su protección o acceder a 🗛 asistencia social integral, estarán exentas de la obligación de cotización durante seis meses. Este periodo se considerará como cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, y su situación será tratada como asimilada a la de alta.











PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El artículo 22 de la LO dispone que "en el marco del Plan de Empleo del Reino de España,se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritascomo demandantes de empleo".

Programa MULTIPLICA JCyL

Programa MULTIPLICA JCyL

Programa MULTIPLICA JCyL

El Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, establece el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Este decreto contempla que, al estar inscritas como demandantes de empleo, estas mujeres pueden beneficiarse de dicho programa.







PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Itinerario de inserción sociolaboral: Un proceso individualizado, llevado a cabo por personal especializado.
- Programa formativo específico: Orientado a facilitar la inserción sociolaboral por cuenta ajena, abordando tanto aspectos personales, como la autoestima y motivación hacia el empleo, como aspectos profesionales de las participantes.
- Incentivos para el inicio de actividades por cuenta propia: Para fomentar el autoempleo.
- Incentivos para empresas: Diseñados para motivar la contratación de víctimas de violencia de género
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica: Estos incluyen cobertura para gastos de desplazamiento, transporte de mobiliario y enseres, alojamiento, y cuidado de personas dependientes.
- Incentivos para compensar diferencias salariales: Esta medida se aplica en casos de sucesión de contratos. Consiste en abonar a la trabajadora cuya extinción del contrato se debió a su situación, una cantidad equivalente a la diferencia salarial entre el contrato extinguido y el nuevo, siempre que el nuevo salario sea inferior. El importe máximo de esta ayuda es de 500 euros, con un plazo de hasta doce meses para su percepción.
- Convenios con empresas: Estos buscan facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.









CAPÍTULO III: DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS

- Reorganización de su tiempo de trabajo según lo estipulado por la Administración.
- Movilidad geográfica: si la funcionaria debe dejar su puesto por razones de protección, tiene derecho a ser trasladada a otro puesto similar sin necesidad de que haya una vacante.
- Reducción de la jornada laboral, implicando una disminución proporcional del salario.
- Las ausencias de las funcionarias víctimas de violencia de género se considerarán **justificadas** si así lo determinen los servicios sociales.
- Excedencia: la funcionaria víctima de violencia de género podrá solicitar la excedencia sin necesidad de haber trabajado un tiempo mínimo. Durante los dos primeros meses de esta excedencia, tendrá derecho a recibir el salario completo.







CAPÍTULO IV: DERECHOS ECONÓMICOS

En el artículo 27 de la LO 1/2004 se establece una ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género que enfrentan dificultades significativas para acceder a un empleo.

Las mujeres que no cuenten con ingresos al 75% del salario superiores mínimo interprofesional recibirán una ayuda de pago único, siempre que se considere que su edad, falta de preparación y circunstancias sociales les dificulten especialmente la búsqueda de trabajo. De manera general, el monto de esta ayuda será equivalente a seis meses de subsidio por desempleo.

Si la mujer víctima de violencia tiene reconocida oficialmente una discapacidad igual o superior al 33%, la ayuda será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo.

En caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, la ayuda puede extenderse a un periodo equivalente a dieciocho meses de subsidio, o incluso veinticuatro meses si la víctima o alguno de los familiares que residen con ella cuenta con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.

Estas ayudas son compatibles con cualquier otra estipulada en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, sobre Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual









CAPÍTULO IV: DERECHOS ECONÓMICOS

Artículo 28. Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.

Programa Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el A To acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.









RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)

Regulada por el **RD 1369/20061**, es un programa destinado a personas desempleadas con necesidades económicas especiales y dificultades para encontrar empleo.

Las víctimas de violencia de género, doméstica o sexual pueden acceder a la RAI si tienen acreditada esta condición ante la autoridad competente, no conviven con el agresor, están inscritas como demandantes de empleo y cumplen con el requisito de carencia de rentas familiar, siempre que no hayan sido beneficiarias con anterioridad de tres programas.









RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)

Su cuantía será el 80% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples). La duración del programa es de once meses, con un máximo de tres años.

Programa MULTIPLICA JCyL

Programa MULTIPHICA JCyL

Programa MULTIPLICA JCyL

Cabe señalar que la RAI es incompatible con la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, que ya hemos mencionado.







Programa MULTIPHICA JOYL

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL E.T.

En el Estatuto de las Personas Trabajadoras también se hace referencia en varios artíuclos a las víctimas de violenica y de qué manera estas están también amparadas por el E.T.

- Derecho a la interrupción del contrato formativo (artículo 11) y del periodo de prueba (artículo 14)
- Derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (artículo 37)
- Derecho a la movilidad geográfica (artículo 37)
- Derecho al cambio de centro de trabajo (artículo 37)
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. (artículo 45)
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo. (artículo 49, 53 y 55)









INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS

QUE CONTRATEN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las empresas que firmen contratos indefinidos con personas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin necesidad de que la persona esté en situación de desempleo.

Esta bonificación asciende a **1.500 euros al año por cada trabajadora contratada**, **durante un periodo de cuatro años.** También se aplicarán en situaciones donde se conviertan contratos temporales en AJCyL indefinidos con mujeres víctimas de violencia de género.

En caso de que se realicen contratos temporales con estas mujeres, la bonificación será de **50 euros al mes** (600 euros al año) **por cada trabajadora contratada, durante toda la duración del contrato.**





Programa MU







En nuestra comunidad existe una subvención destinada a promover la integración laboral de mujeres de Castilla y León que han sido víctimas de violencia de género.

- Esta subvención cubre tanto contrataciones temporales, fijas-discontinuas como indefinidas en empresas y entidades privadas sin fines de lucro para que estas Programa Imujeres trabajen dentro del territorio de Castilla y León. PLICA JCyL
 - Las beneficiarias de esta ayuda son mujeres víctimas de violencia de género que estén desempleadas, sin que sea requisito estar previamente registradas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León antes de ser dadas de alta en la Seguridad Social a raíz de la contratación subvencionada.

INCENTIVOS PARA LAS **EMPRESAS**

QUE CONTRATEN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO





















