



**CÓMPLICES
CONTRA
LA VIOLENCIA
DE GÉNERO**

**DONDE LAS
DIFERENCIAS
SUMAN**

#WelcomeDiversity



**Guía para la atención a mujeres trabajadoras
en situación de violencia de género**

ILUNION
donde las
diferencias
suman

Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Medios
Departamento de Diversidad y Políticas Sociales

Guía para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género

*“La violencia sexual, racial, de género y otras formas de discriminación
en la cultura no pueden ser eliminadas sin cambiar la cultura”.*

Charlotte Bunch
Fundadora del Centro de la Mujer de Liderazgo Global en
la Universidad de Rutgers en New Brunswick, Nueva Jersey

COMPROMISO **CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**



A través de esta publicación, ILUNION quiere brindar su confianza y su apoyo a aquellas mujeres que, formando parte de la plantilla y pudiendo ser víctimas de la violencia de género, aún no han tenido la fuerza para alzar su voz.

ILUNION muestra su firme compromiso contra la violencia de género apoyando a sus trabajadoras, en especial a sus trabajadoras con discapacidad por su mayor vulnerabilidad, para continuar manteniendo su empleo y poder guiarlas en el camino que les permita recuperar su dignidad, su vida y la fuerza necesaria para empezar de nuevo.

Las organizaciones empresariales tienen mucho que hacer en la lucha contra la violencia de género y es necesario empezar a asumir, ante este grave problema de la sociedad, su importante papel como agente social.

Paola del Río
Directora corporativa de Recursos Humanos y Medios de ILUNION

En la redacción de esta Guía se ha puesto el máximo empeño en la utilización en la medida de lo posible de un lenguaje no sexista. Sin embargo, las necesidades derivadas de la propia redacción han motivado que en algunos casos se haya tenido que recurrir al masculino genérico. Ello en ningún caso supone elusión o ignorancia de los compromisos que se asumen en ILUNION en materia de igualdad de género.

RESPONSABLE DEL PROYECTO, AUTORÍA, COORDINACIÓN TÉCNICA Y ELABORACIÓN:
Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Medios de ILUNION

AUTORÍA, COORDINACIÓN TÉCNICA Y ELABORACIÓN:
Grupo ILUNION, S.L.
Departamento Corporativo de Diversidad y Políticas Sociales
Dirección: C/ Albacete 3, 28027 Madrid
E-mail: comunidadilunion@ilunion.com

EDICIÓN, DISEÑO Y MAQUETACIÓN:
ILUNION Comunicación Social
C/ Albacete 3, 7ª Planta
28027 – Madrid, España
Tel.: + 34 913 278 500
www.ilunioncomunicacionsocial.com

Imprime: Mangraf

Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo.
Esta iniciativa forma parte de las Políticas de Diversidad y Políticas Sociales de ILUNION.

© ILUNION Madrid, noviembre 2018

ILUNION, COMPROMETIDOS CON LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. NUESTRO PROPÓSITO: CONTRIBUIR A LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	12
2. ILUNION: LAS EMPRESAS DEL GRUPO SOCIAL ONCE	15
3. LA IMPLICACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	16
4. ILUNION: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN COMO IDENTIDAD CULTURAL	18

¿QUIÉN ES VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

1. ¿CÓMO SE ACREDITA LA VIOLENCIA DE GÉNERO?	22
2. DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	24

SI ERES VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, CONOCE TU RED DE APOYO

1. ¿CÓMO DETECTAR SI ESTÁS SIENDO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?	28
2. ¿DÓNDE ACUDIR EN TU EMPRESA SI ESTÁS SIENDO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?	30



**ILUNION,
COMPROMETIDOS
CON LA LUCHA CONTRA
LA VIOLENCIA
DE GÉNERO**

“La violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

Declaración de Beijing

1 NUESTRO PROPÓSITO: **CONTRIBUIR A LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Esta "Guía para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género" se crea con el objeto de recoger las medidas destinadas a favorecer un **marco de actuación** que permita la atención dentro del ámbito laboral de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia machista. A su vez, persigue sumar compromisos desde la sociedad civil, y más concretamente dentro del ámbito empresarial, frente a esta situación que representa una lacra para nuestra sociedad.

Dentro de las organizaciones empresariales es preciso tomar conciencia de la necesidad de poner en marcha actuaciones que permitan a las víctimas de violencia de género conciliar las exigencias de la relación laboral con su situación personal, poniendo a su disposición un conjunto de medidas que eviten que abandonen su empleo y, a la vez, favorezcan su acceso a la información sobre los recursos que la Administración Pública pone a su alcance.



La violencia de género es la expresión más grave de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

En ese marco, del que forma parte esta publicación, y a la luz del importante valor que tiene la empresa como agente de concienciación social, las

acciones que conforman el escenario de actuación dentro del entorno empresarial para la lucha contra la violencia de género, se clasifican en tres tipos:

- **Acciones de sensibilización y prevención** dirigidas a la totalidad de la plantilla con el objetivo de concienciar y permitir la identificación de los diferentes tipos de violencia contra la mujer y, de forma específica, la violencia de género.
- **Acciones informativas destinadas a la plantilla de mujeres trabajadoras**, con el objetivo de familiarizarlas con las medidas puestas en marcha por la Administración o, con carácter específico, dentro del ámbito laboral, así como para concienciarlas de la importancia de dar el primer paso para explicar su situación y pedir ayuda.
- **Acciones destinadas a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia género** para favorecer el ejercicio de sus derechos de acceso a la información y protección social que la Administración pone a su disposición.

El fin último de las medidas que integran este marco de actuación no es otro que proporcionar al colectivo de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género una **atención integral**

que evite el abandono de su puesto de trabajo, poniendo especial énfasis en el caso de las **mujeres con discapacidad**, como grupo más vulnerable¹.




1. Artículo 18 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

2 ILUNION: LAS EMPRESAS DEL GRUPO SOCIAL ONCE

ILUNION es un proyecto empresarial social que equipara a un mismo nivel la rentabilidad económica y social de su actividad, y colabora con la sociedad para avanzar en el **compromiso con la diversidad y la inclusión social**.

La diversidad es un principio estratégico de nuestra cultura organizacional que nos ha permitido la plena integración de grupos o colectivos desfavorecidos, de forma especial el de las **personas con discapacidad**, el cual representa en torno al 40 por ciento de nuestra plantilla.

En consonancia con las **Políticas de Igualdad** lideradas por la ONCE y su Fundación, ILUNION ha adquirido un firme compromiso contra cualquier manifestación de violencia contra la mujer e incluye dentro de sus **Políticas de Diversidad y Políticas Sociales** acciones dirigidas a la prevención de la violencia de género.

En torno al **40%** 
de la plantilla de
ILUNION son personas
con discapacidad



3 LA IMPLICACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres víctimas de violencia de género suman a su dramática situación, y a causa de ella, una serie de circunstancias adversas que incluyen la discriminación en la propia familia y en el mercado laboral, e incluso en la sociedad en su conjunto por la propia complicidad estructural que se fragua contra ellas.

Es preciso considerar el papel inexcusable que la sociedad civil debería asumir, en especial en el ámbito empresarial, para lograr mayores cotas de justicia e igualdad, principalmente en lo relativo a este colectivo. Es el momento de evaluar la necesidad de incorporar un nuevo modelo empresarial, basado en la sostenibilidad y la cohesión social y con un tipo de gestión que responda a un compromiso ético.

ILUNION pertenece desde 2014 a la **Red Empresas por una sociedad libre de violencia de género**³. Desde entonces, ha seguido consolidando su compromiso contra la violencia de género y a favor de la sensibilización e inserción laboral de las víctimas

Del mismo modo, es necesario contar con un mayor número de entidades especializadas en la inserción laboral que incorporen a sus servicios protocolos específicos² para favorecer a través de su gestión y recursos la inserción laboral de este colectivo y de forma relevante el del grupo de **mujeres con discapacidad** en situación de violencia de género por su mayor vulnerabilidad.

En lo relativo a las mujeres víctimas de violencia de género, el papel de las empresas es especialmente significativo si se tiene en cuenta que el empleo es la clave que permite favorecer la autonomía e independencia de estas mujeres, ya que el abandono de su puesto de trabajo puede transformarse en una condena que las obligue a permanecer junto a su maltratador o a desistir para siempre de su intento de alejarse de esta situación de violencia.

Por esta razón, uno de los primeros pasos, y quizá esencial, para erradicar la violencia de género es poner en marcha prácticas que garanticen la estabilidad laboral de las mujeres sometidas a estas situaciones de violencia. Y si es importante su inserción laboral, aún lo es más que, cuando se mantiene la relación laboral, se conozca su situación para poder evitar el abandono del puesto de trabajo y la pérdida de talento en las organizaciones.



2. Protocolo de atención y seguimiento al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad de INSERTA EMPLEO, entidad de recursos humanos especializada en la inserción laboral de las personas con discapacidad de Fundación ONCE.

3. Iniciativa promovida por el MSSSI para sensibilizar a la sociedad y erradicar la violencia de género.

4 ILUNION: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN COMO IDENTIDAD CULTURAL

La **gestión de la diversidad** es el elemento diferenciador de la cultura organizacional de ILUNION. Consolida su objeto social y representa el elemento clave para la unidad de toda la organización. Esta gestión convierte nuestro objeto social en un hecho y un modelo inspirador del cambio social a través de la empresa, cuyo eje estratégico es la gestión de la discapacidad.

Las **Políticas de Diversidad y Políticas Sociales** de ILUNION contemplan la inclusión laboral de los colectivos desfavorecidos identificados en las diferentes dimensiones de la gestión de la diversidad: género, edad, discapacidad, cultura y orientación e identidad sexual. Dentro de la primera de estas variables, se presta especial atención a la inclusión del colectivo de las mujeres en situación de violencia de género y, especialmente dentro de este, al de las **mujeres con discapacidad**, como colectivo de mayor vulnerabilidad.

El 53 por ciento de la plantilla de ILUNION son mujeres. Dentro de este grupo, las **mujeres con discapacidad** representan el 33 por ciento. Constituyen, pues, un colectivo con un significativo peso dentro de la plantilla del Grupo de Empresas, de ahí que esta Guía, destinada a favorecer los derechos y la seguridad de las mujeres

trabajadoras víctimas de violencia de género, preste especial atención al colectivo de **mujeres con discapacidad**.

Las **mujeres con discapacidad** son mucho más vulnerables a las situaciones de violencia por diversas razones. Entre ellas: mayor invisibilidad; dificultades para expresar los malos tratos por problemas de comunicación; mayores obstáculos para acceder a un empleo y, en consecuencia, mayor dependencia de su agresor, o simplemente miedo a perder sus vínculos de asistencia y de cuidado.

Aproximadamente, el **53%** de la plantilla en ILUNION son mujeres



En torno al **43%** de la plantilla de personas con discapacidad en ILUNION son mujeres

Las estadísticas disponibles confirman que las **mujeres con discapacidad** son un grupo de alto riesgo frente a la violencia de género. Una de cada tres mujeres con discapacidad (31%) ha sufrido o sufre algún tipo de violencia física, psicológica o sexual por parte de su pareja o expareja, lo que representa más del doble de la tasa relativa a las mujeres sin discapacidad (12,5%)⁴.


La **gestión de la diversidad en ILUNION** garantiza el acceso laboral en igualdad de condiciones y oportunidades. Su finalidad es **favorecer la inclusión de todos los colectivos**, entre ellos el de las mujeres en situación de violencia de género, y **el desarrollo de espacios de igualdad, respeto y tolerancia** dentro de la Organización. Esa gestión se cimenta sobre los siguientes tres derechos establecidos en nuestro contexto empresarial:

Derecho al **respeto de la dignidad del trabajador/a** indistintamente de sus características o condición, ya sea por razón de nacimiento, discapacidad, raza, sexo, identidad u orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Derecho del trabajador/a perteneciente a colectivos minoritarios, en especial el grupo de las personas con discapacidad como el mayor grupo minoritario que afronta una situación de desventaja social, a **disponer dentro de la Empresa de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la no discriminación**.

Derecho del trabajador/a a ser **reconocido y valorado por sus habilidades y competencias**, abandonando la consideración de cualquier otro criterio relacionado con otra condición o circunstancia personal o social, en la selección, incorporación y promoción en la Empresa.

4. Informe sobre la violencia de género hacia las mujeres con discapacidad elaborado por Fundación CERMI Mujeres (2016), a partir de la Macroencuesta 2015 sobre violencia machista del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



¿QUIÉN ES VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

“La violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y a la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo”.

Declaración de Beijing

1 ¿CÓMO SE ACREDITA LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

“Es víctima de violencia de género la mujer objeto de cualquier acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Además, sus hijos y menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia son víctimas de esta violencia”⁵.



Un total de **51** mujeres fueron víctimas mortales a manos de sus agresores y un total de **26** menores quedaron huérfanos por violencia de género en 2017⁶



“Las situaciones de violencia de género 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 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”⁷.

Entre los nuevos retos en los que se desarrollan niños, niñas y adolescentes debemos destacar con preocupación la irrupción de la violencia de género. Sin duda, este tipo de violencia genera alarma en nuestra sociedad, es un fenómeno al que debemos prestar una atención especial y, para poder hacerle frente, debemos trabajar en estrecha coordinación con los recursos de los que disponen los poderes públicos y la sociedad en general⁸.

5. Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
6. http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/VMortales_31_12_2017.pdf

7. Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
8. <https://www.anar.org/wp-content/uploads/2017/11/Informe-Tel%C3%A9fono-ANAR-Violencia-G%C3%A9nero-2016.pdf>

2 DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO⁹

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Derecho a la movilidad geográfica: las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.



Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, se considerarán justificadas.

Nulidad de la decisión extintiva del contrato en el supuesto 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 el Estatuto de los Trabajadores.

Nulidad del despido disciplinario en el supuesto 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 reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

9. Artículos 37.8, 40.4, 45.1.n, 48.10, 49.1.m, 52.d, 53.4, 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Documento de referencia Guía de los Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género (2016). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género MSSSI.



**SI ERES VÍCTIMA
DE VIOLENCIA
DE GÉNERO,
CONOCE TU RED
DE APOYO**

“La experiencia obtenida en varios países demuestra que es posible movilizar a mujeres y hombres a fin de superar la violencia en todas sus formas, y que pueden adoptarse medidas públicas eficaces para hacer frente tanto a las causas como a las consecuencias de la violencia. Son aliados necesarios para el cambio los grupos de hombres que se movilizan contra la violencia basada en el género”.

Declaración de Beijing

1 ¿CÓMO DETECTAR SI ESTÁS SIENDO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?



La violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designa 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 de libertades, en la vida pública o privada¹⁰.

Trabajar en contra de la violencia machista es trabajar, también, para la protección de los menores privados en estas circunstancias de una infancia feliz.

El test MAL-TRATADA¹¹ intenta resolver las dudas de aquellas mujeres que creen estar en una situación de violencia de género. Se considera que una persona es víctima de maltrato cuando contesta afirmativamente a alguna de las siguientes preguntas:

- ¿Te hace sentir inferior, tonta o inútil. Te ridiculiza, te critica o se mofa de tus creencias (religiosas, políticas, personales)?
- ¿Critica y descalifica a tu familia, a tus amigos y a los vecinos o te impide relacionarte con ellos, se pone celoso o provoca una pelea?
- ¿Te controla el dinero, la forma de vestir, tus llamadas, tus lecturas, tus relaciones, tu tiempo?
- ¿Te ignora, se muestra indiferente o te castiga con el silencio?
- ¿Te grita, te insulta, se enfada, te amenaza a ti o a tus hijos?
- ¿Te humilla y te desautoriza delante de los hijos y conocidos?
- ¿Te da órdenes y decide lo que tú puedes hacer?
- ¿Te hace sentir culpable: tú tienes la culpa de todo?
- ¿Te dan miedo su mirada o sus gestos en alguna ocasión?
- ¿Destruye objetos que son importantes para ti?
- ¿No valora tu trabajo, dice que todo lo haces mal, que eres torpe?
- ¿Te fuerza a mantener relaciones sexuales o a realizar determinadas prácticas?

10. Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica Art 3, Estambul 11 de mayo 2011.

11. <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es>. Test elaborado por Teresa San Segundo Manuel (experta en violencia machista y profesora en Derecho Civil en la UNED).

2 ¿DÓNDE ACUDIR EN TU EMPRESA SI ESTÁS SIENDO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

Si eres trabajadora de ILUNION y te encuentras en situación de violencia de género, debes acudir a una persona cercana y de tu confianza dentro de tu entorno laboral e informarle de tu situación. Preferentemente puedes dirigirte a tu responsable directo, al equipo de Recursos Humanos, al técnico de las unidades de apoyo o a la persona representante de los trabajadores/as. En todo caso, siempre puedes dirigirte a la Comisión de Igualdad de tu empresa.

Es importante valorar la necesidad de dar un primer paso para explicar tu situación y pedir ayuda; si tu entorno laboral no conoce esta situación es difícil poder facilitarte el apoyo que necesitas.

A partir de este momento, y dentro de la **más absoluta confidencialidad**, se llevarán a cabo los siguientes pasos:

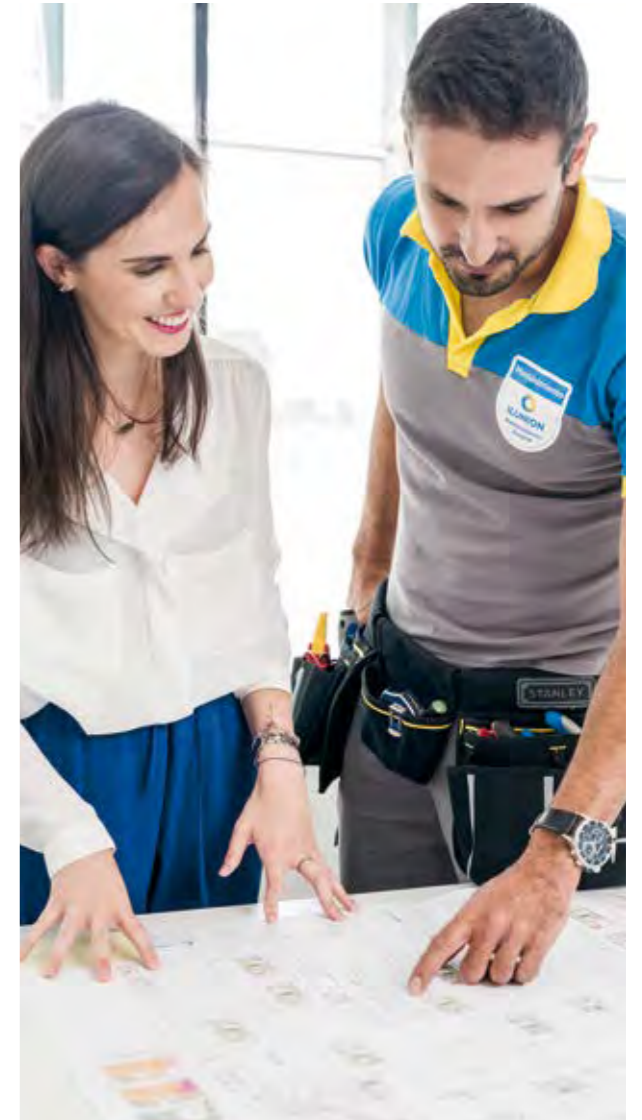
➔ **Asesoramiento:** el primer paso será informar de las medidas y derechos que la normativa tiene previstos para dar protección a las mujeres

víctimas de violencia de género: derechos de ayuda, lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral, así como la forma de acceso a los mismos¹².



➔ **Medidas:** a continuación, se estudiará la situación con objeto de proponer las medidas más adecuadas dentro del ámbito laboral para poder conciliar los requerimientos de la relación laboral y de empleo con las circunstancias personales del momento. Entre estas medidas pueden estar: adaptación de turnos, facilitar un nuevo destino dentro o fuera de tu localidad habitual para garantizar tu seguridad o cualquier otra que pudiera determinarse.

➔ **Seguimiento:** una vez concretadas estas medidas, el proceso concluye con el seguimiento de la adecuada aplicación de las mismas en el lugar de trabajo habitual o en el nuevo destino.



12. Documento de referencia: "Guía de los Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género" (2016). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género MSSSI.

SERVICIOS A LOS QUE PUEDES ACUDIR O SOBRE LOS QUE PODEMOS ASESORARTE E INFORMARTE

➔ 016 TELÉFONO DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

Es un **teléfono gratuito** de información y asesoramiento jurídico, al que se recomienda acudir desde el primer momento. Es un servicio público dependiente de la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género que funciona las **24 horas del día**.

Cómo pueden ayudarte en el teléfono 016¹³:

- ➔ Atención telefónica y online
- ➔ Atención gratuita y profesional
- ➔ Atención las **24 horas del día los 365 días del año**
- ➔ Atención a consultas procedentes de **todo el territorio nacional**
- ➔ Derivación de **llamadas de emergencia al 112**
- ➔ Coordinación de servicios similares de las Comunidades Autónomas
- ➔ Información a las mujeres víctimas de violencia de género y a su entorno sobre qué hacer en caso de maltrato
- ➔ Información sobre **recursos y derechos de las víctimas** en materia de empleo, servicios sociales, ayudas económicas, recursos de información, de asistencia y de acogida para víctimas de este tipo de violencia
- ➔ **Asesoramiento jurídico** especializado, de 8 a 22 horas, de lunes a domingo
- ➔ Atención telefónica en **52 idiomas**
- ➔ Derivación de llamadas realizadas por menores de edad al **Teléfono ANAR** de Ayuda a Niños y Adolescentes: **900202010**
- ➔ Derivación de llamadas relacionadas con la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual al teléfono del **Ministerio del Interior 900105090**

13. <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/informacionUtil/recursos/telefono016/home.htm>

Las personas con discapacidad auditiva y/o del habla pueden comunicarse con el 016 a través de los siguientes medios:

- ➔ **Teléfono de texto (DTS)**, a través del número 900 116 016
- ➔ **Servicio Telesor**, a través de la propia página web de Telesor: <https://www.telesor.es>. Se precisa conexión a Internet, teléfono móvil o PDA e instalar una aplicación gratuita siguiendo los pasos que se indican en la página web de Telesor.
- ➔ **Servicio de videointerpretación SVIsual**, a través de la página <http://www.svisual.org>


➔ WRAP WEB DE RECURSOS Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En esta web puedes encontrar todos los servicios de apoyo y prevención para situaciones de violencia de género que facilitan la Administración Pública y las entidades sociales: **recursos policiales, judiciales y de información, atención y asesoramiento**. Para cada recurso se proporciona descripción de servicios, dirección postal y teléfonos de contacto. Puedes acceder a esta web a través de la dirección:

<https://wrap.msssi.gob.es/recursos-vdg/search/SearchLocation.action>







**“Trabajamos
en ILUNION,
y también
formamos
parte de este
proyecto
social”**

grupo social **ONCE**

