

GUÍA DE DEREITOS, RECURSOS E PROGRAMAS PARA AS MULLERES

Igualdade, conciliación, saúde, emprego, violencia de xénero.



Concello de Xinzo de Limia
Concellería de Igualdade



**GUÍA
DE DEREITOS,
RECURSOS
E
PROGRAMAS
PARA AS
MULLERES**

Edita: Concello de Xinzo de Limia

Coordina e elabora:



Contidos: Red Talento Consultoras

Deseño e maquetación: **radiomagenta** & **Ylla** para Red Talento

Presentación

Presentacion Ped quatur mod quiatat urernate dolesti reste con praturi busdanis et excesciis nes re nonsedio in rem sime qui que reprot am quam quid quodist, simus, quae comnihilla solutemperro eosam harum voluptatem fuga. Eles maionsequi repe volut pore, quos in et erferit aut autatiumet hitas nonsequi ipsandani berum, nis volorpo repenatecab is seceper iaturep tatibus evelita tibeatentur, ommodicium conet qui dunt invel ilias am quam nem et quatem qui officiant que am dolorios ape vene corio bla volore videnim sunt etur, quis re volore cones illabor repersped quam ipsunte repelit vendissi rempell aborehe ndanist arum qui si cori dolo vendae omnim faceaqui nis dolupta ernatem adi dolor solor sit auda ventiorae veniminihil eumquundandi ommolorum ut exerum rescien temolore, sunt quam unda dis de volut ex eostrum quiam que nus alitae aut apis est, ut omnim doluptate perepud iscipsunto blaccae venitae peresciandi tem exped evendi nusan fugiatintio ea pliquodio mo blanihit unti re ma sitasin cietum sed molo to ea dunditat.

Imin num idis aut delentibus minvent volorepera nossi dus as rem autae provit abo. Num invent verrovit, consequ atiuist, quia vidusa dolorerionse none voluptatur accus eati dellorem eossum voluptatus everum nia porecte nis int officit utem et es es pro verum lant omnimil et voluptatem que de con pelenim illora nonsequibus as et aces arum quatur si duntias ne eaque volenet ut utatium vitioratem fugitoria quam, ommolor erovita que si con rehent hillo eatur siti quiatus.

Ut omnis as quatur, nisi bero ipsunda epuditatur, eaquosa nihilique labo. Orene con reictur?

Erestia consed que latio beaquuntis volum cusanti onseque nim idundit lacculpa cus voloreces ipiene esequid quae. Tis aut aspient, simolor uptatectur auda corpor sin peria dis eum late aut ent ulluptate most, qui audanti am, volore cuptasperum erum aut volum, as volecta tqвати incit adipsap icilita tiust, qui re, imporepro et acerat que dolupta num alis plam qui cupta de inum aditem nimus cum ent, nihitaquibus cusandit quateca turita comniti asserore pe aut et moluptur?

01. INTRODUCCIÓN	03. OS DEREITOS DE CONCILIACIÓN Permiso por nacemento e coidados Permiso de lactación O dereito a pedir unha excedencia por coidado de fillos/as O dereito a pedir unha excedencia por coidado de familiares Reducións da xornada Cambios de quendas, teletraballo ou flexibilidade horaria. A obrigatoriedade de contar cun Plan de Igualdade con 50 ou mais persoas traballadoras.	04. OS DEREITOS LABORAIS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO Dereitos para a inserción laboral dunha muller vítima de violencia de xénero
02. COÑECENDO OS DEREITOS LABORAIS Antes de participar nun proceso de selección laboral... Sobre a extinción dun contrato de traballo Sobre os despidos Prestacións por desemprego O acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito laboral Situación de embarazo A igualdade salarial, un dereito. Mobilidade xeográfica		05. O DEREITO Á SAUDE SEXUAL E REPRODUTIVA A saúde sexual e reprodutiva Interrupción voluntaria do embarazo Anticonceptivos Pílula de emerxencia
		06. O DEREITO DE FAMILIA Réxime económico matrimonial Separación e divorcio Garda e custodia dos fillos e fillas. Pensión de alimentos Anticipos por non pagamento de pensións alimenticias Asistencia xurídica gratuíta

07. OS DEREITOS DAS VITIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Quen é vítima de violencia de xénero e como se acredita esta situación?

O dereito a asistencia social integral

Dereito á información

Dereito á asistencia xurídica gratuíta, inmediata e especializada a vítimas da violencia de xénero, con independencia dos seus recursos

Dereito a solicitar unha orde de protección

Dereito a ser parte no proceso e a recibir información sobre as actuacións xudiciais.

Dereito á dignidade e intimidade

Dereitos como vítima do delito

Dereitos económicos das vítimas de violencia de xénero

Dereito a unha vivenda protexida

Dereito ao acceso prioritario a unha praza en residencias públicas para maiores

Dereitos educativos dos fillos/as de vítimas de violencia de xénero

08. AS MULLERES ESTRANXEIRAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

09. RECURSOS E PROGRAMAS DE EMPRENDEMENTO

ÍNDICE

01

OBXECTIVOS DA GUÍA

A Lei Orgánica Integral 1/2004 de 28 de decembro de medidas de protección contra a violencia de xénero recolle no artigo 2, como un dos principios reitores, a consagración dos dereitos das mulleres vítimas de violencia de género exixibles ante as administracións públicas, mencionando directamente os servizos sociais de información, de

atención, de emerxencia, de apoio e de recuperación integral e un sistema para a coordinación de recursos e instrumentos dos poderes públicos. Pola súa banda, o artigo 18 regula a garantía do dereito á información das vítimas a través dos servizos das administracións.

Existe un consenso xeneralizado sobre a relevancia das entidades locais como propulsoras de políticas de igualdade entre mulleres e home tanto pola inmediatez das súas actuacións como pola proximidade á cidadanía dos servizos municipais.

De feito, a propia lexislación reforza a descentralización e converte aos concellos en unidades básicas de prestación de servizos relacionados coas políticas públicas de igualdade, que están sendo pioneiras na consolidación de dereitos.

O Concello de Xinzo de Limia, consciente de que para acadar os obxectivos de promoción da igualdade e loita contra a violencia de xénero é imprescindible a difusión e a información concisa, directa e completa, pretende

con esta Guía difundir os dereitos, programas, servizos e recursos públicos destinadas ás mulleres do municipio.

Está deseñada como unha ferramenta de apoio e consulta con teléfonos, enderezos e ligazóns de interese para toda a cidadanía, pero dirixida especificamente ás mulleres. Ademais, este material pretende apoiar ás persoas que traballan no eido municipal ou da saúde, os servizos sociais, a educación, a seguridade ou o emprego, entre outros.

As mulleres, para exercer os seus dereitos, necesitan coñecelos.

QUE É O PRINCIPIO DE IGUALDADE?

A igualdade é un principio xurídico universal recoñecido na [Convención sobre a Eliminación](#)

[de todas as formas de Discriminación contra a Muller \(CEDAW\)](#) aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983.

A primeira disposición europea que abordou a idea da igualdade referida ao ámbito laboral, foi a [Directiva do Consello, a 2002/73/CE](#) de reforma 76/207 CEE de 9 de febreiro de 1976 relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, a formación e a promoción profesionais e as condicións de traballo e a [Directiva 2004/113/CE](#), sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos e o seu subministro.

A nivel estatal, o principio de igualdade está expresado no [Título I da Constitución Española](#), particularmente nos artigos 9.2 e 14.

Art. 9.2 CE insta aos poderes públicos para promover as condicións de igualdade dos individuos e dos grupos que estes forman para que a igualdade sexa real e efectiva.

“Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”

Art. 14 CE proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo.

“Os españois son iguais ante a Lei sen que poda prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.



Outros artigos da CE falan de igualdade, como o 23.2 CE.

A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, en adiante Lei de Igualdade, contén un auténtico código de principios de igualdade entre homes e mulleres para rexer os criterios de actuación dos poderes públicos.

Concepto de Igualdade: art. 3:

“A igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil”.



02

COÑECENDO OS DEREITOS LABORAIS

O principio de igualdade de trato e de oportunidades abrangue a todas as etapas da relación laboral. Por tanto, a non discriminación por razón de sexo ampara ás mulleres no momento da selección do emprego privado e do emprego público.

“Todos os españois teñen o deber de traballar e o dereito ao traballo, á libre elección de profesión e oficio, á promoción a través do traballo e a unha remuneración suficiente para satisfacer as súas necesidades e ás da súa familia, sen que en ningún caso poida facerse discriminación por razón de sexo”.

Constitución Española: artigo 35.1

A igualdade garántese no acceso ao emprego, tamén por conta propia, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despido, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais ou en calquera organización na que os seus membros exerzan unha profesión concreta.

“As mulleres e os homes son iguais en dignidade humana, e iguais en dereitos e deberes. Esta Lei ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa cal fose a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, no desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, acadar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria.”

*Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes:
artigo 1.*

O Estatuto dos Traballadores declara nulos os preceptos regulamentarios, cláusulas, pactos individuais e calquera decisión do empresariado que conteña discriminacións.

“O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil”.

*Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
Igualdade: artigo 3.*

Igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo.

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicable no ámbito do emprego privado e no do emprego público, garantirase, nos termos previstos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, incluso ao traballo por conta propia, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despido, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais, ou en calquera organización na que os seus membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións concedidas polas mesmas.

Non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que se leven a cabo, dita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado”.

Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

artigo 5



“Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou favorables ou adversas no emprego así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa e lingua dentro do Estado español. Serán igualmente nulas as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorable dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción xudicial destinada a exixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación”.

Estatuto dos Traballadores: artigo 17.1.

ANTES DE PARTICIPAR NUN PROCESO DE SELECCIÓN LABORAL...

Ningunha persoa traballadora (art. 4.2 do Estatuto dos Traballadores) pode ser discriminada por razón de sexo, directa ou indirectamente, para o emprego ou unha vez empregada.

Unha oferta de traballo dirixida só a un dos sexos e baseada en esixencias relacionadas co esforzo físico será discriminatoria.

A Lei 53/2003, de 16 de decembro de emprego, os servizos públicos de emprego, as entidades colaboradoras e as axencias de colocación deben velar especificamente para evitar a discriminación directa e indirecta no acceso ao emprego.

Considérase infracción moi grave o solicitar datos de carácter persoal nos procesos de selección ou establecer condicións que constitúan discriminacións favorables ou adversas para o acceso ao emprego por motivos de sexo, entre outros.

Nun proceso de selección non hai obriga de comunicar unha situación de embarazo nin tampouco de responder a cuestións relacionadas coa situación persoal e familiar.

Si unha muller é discriminada por razón de sexo no acceso ao emprego debe poñer inmediatamente os feitos en coñecemento da Inspección de Traballo, denunciar ante o Instituto das Mulleres do Ministerio de Igualdade ou ante a Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia ou ben acudir ás oficinas das organizacións sindicais ou organizacións feministas. Por suposto, pódese acudir á vía xudicial.



No caso de contrato a tempo parcial

Os dereitos son os mesmos que os dun contrato a tempo completo.

No caso dun período de proba

Os dereitos son os mesmos que os equivalentes a un posto de traballo en plantilla, excepto aqueles derivados da resolución da relación laboral. Unha vez transcorrido o período de proba, o contrato producirá plenos efectos, computándose ese tempo na antigüidade.

No caso de querer promocionar nunha empresa

O artigo 24 do Estatuto dos Traballadores establece como dereito básico a promoción profesional no traballo. Sinala que os ascensos e a promoción profesional axustaranse a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación directa o indirecta entre mulleres e homes, podendo establecerse medidas de acción positiva dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación. É habitual que os plans de igualdade de empresas recollan medidas de acción positiva ao respecto.

SOBRE A EXTINCIÓN DUN CONTRATO DE TRABAJO

Ademais das causas xerais de extinción recollidas no art. 49 do Estatuto dos Traballadores, un contrato pode extinguirse pola decisión da persoa traballadora, si se ve obrigada a abandonar definitivamente o posto de traballo como vítima de violencia de xénero.

Como faltas de asistencia ao traballo non se computan, a efectos de causas obxectivas de despido, as ausencias por maternidade, risco durante o embarazo e lactación, enfermidades causadas polo embarazo, parto ou lactación nin as motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada dunha situación de violencia de xénero.

Cando a decisión de extinguir un contrato por parte da empresa tivera como móbil algunha causa de discriminación ou se vulneraran os dereitos fundamentais ou liberdades públicas, a decisión extintiva será nula.

Tamén será nula a decisión extintiva durante o período de suspensión do contrato por nacemento,, coidados, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, por enfermidades causadas polo embarazo, parto ou lactación natural ou a notificada nunha data na que o prazo de preaviso concedido finalice dentro deste período.

Asemade, é nula a extinción que afecta a traballadoras embarazadas, dende o inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión, así como a das traballadoras vítimas de violencia de xénero, polo exercicio do seu dereito a tutela xudicial efectiva e demais dereitos recoñecidos no Estatuto dos Traballadores.

Finalmente, é nula a extinción dun contrato de traballo dunha persoa traballadora, unha vez estean reintegradas ao posto ao rematar os permisos por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento e paternidade.

SOBRE OS DESPIDOS

Cando un despido teña por móbil algunha das causas de discriminación ou vulnere os dereitos fundamentais ou liberdades públicas da persoa traballadora, será nulo.

Tamén será nulo un despido si se produce durante o permiso por suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco no embarazo ou durante a lactación natural, por enfermidades causadas polo embarazo, parto ou lactación natural, ou o notificado nunha data na que o prazo de preaviso concedido remate dentro destes períodos,

O despido será nulo no caso de embarazo, dende a data do inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión.

É nulo no caso de persoas traballadoras que solicitaran permisos aos que se refiren os artigos 37.4 (coidado de lactante), 37.5 (nacemento prematuro ou que o neno/a deba permanecer hospitalizado) e 37.6 (redución de xornada por garda legal, hospitalización ou tratamento continuado dun menor afectado por cancro ou calquera outra enfermidade grave), e estean desfrutando deles ou dunha excedencia.

É nulo o despido a unha muller traballadora vítima de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos á tutela xudicial efectiva ou a dereitos recoñecidos no Estatuto dos Traballadores.

Son tamén nulos os despidos das persoas traballadoras despois de incorporase ao rematar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fines de adopción ou acollemento (artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores) sempre que non transcorreran mais de 12 meses dende a data de nacemento, adopción ou garda con fins de adopción ou acollemento.

Un despedido nulo ten o efecto da readmisión inmediata con abono dos salarios que se deixaron de percibir.

Ante unha decisión empresarial de despedido coa que non se concorde, hai un prazo de 20 días hábiles para presentar denuncia, a contar dende a data na que se notificou o despedido. É imprescindible o intento de conciliación previa ante o Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación e tanto neste acto de conciliación como na vía xudicial, as partes poden comparecer.

PRESTACIÓNS POR DESEMPREGO

Os requisitos para percibir as prestacións por desemprego pasan por estar afiliada á Seguridade Social (en situación de alta dalgúns dos seus réximes ou en situación asimilada á alta); estar en situación legal de desemprego; acreditar dispoñibilidade para buscar emprego e aceptar a colocación axeitada a través da subscrición do compromiso de actividade; ter cuberto un período mínimo de cotización de 360 días dentro dos 6 anos anteriores á situación legal

de desemprego e non ter cumprida a idade de xubilación, salvo que non se teña acreditado o período de cotización requirido para ter dereito á prestación correspondente (art. 207 da Lei Xeral da Seguridade Social).



O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NO ÁMBITO LABORAL

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo son situacións de discriminación directa recollidas no Estatuto dos Traballadores e na Lei de Igualdade, que define o acoso sexual e o acoso por razón de sexo:

“Constitúe acoso sexual, calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo”.

“Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante e ofensivo”.

O ACOSO SEXUAL É UN DELITO E O CÓDIGO PENAL, NO ARTIGO 184, ESTABLECE PENAS DE ATA 1 ANO DE PRISIÓN.

Na maioría dos casos, o acoso sexual no ámbito laboral maniféstase como chantaxe sexual, solicitude de favores sexuais, conductas verbais ou físicas con connotación sexual como comentarios groseiros, tocamentos e manifestacións e comportamentos que xeran un entorno hostil e discriminatorio para a vítima como o cuestionamento da profesionalidade ou a descualificación persoal. Tamén as chamadas telefónicas, cartas, e-mails...

Hai acoso por razón de sexo cando a persoa agresora trata de illar á vítima, atenta contra a súa dignidade persoal, emprega violencia verbal e calumnias ou lle asigna traballos inútiles ou degradantes, con ordes contraditorias, obrigándoa a realizar traballos perigosos para a saúde.

Mentres o acoso sexual circunscríbese ao ámbito sexual, o acoso por razón de sexo supón un tipo de situación

discriminatoria máis ampla, sen que teña que existir intencionalidade sexual.

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo poden afectar gravemente á saúde da vítima con alteracións, estrés, depresión, ansiedade e tamén con trastornos de saúde física.

As empresas contan con Protocolos de actuación fronte ó acoso sexual ou por razón de sexo que normalmente forman parte do plan de igualdade da empresa. A Lei de Igualdade obriga ás empresas a promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e a arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para canalizar as denuncias ou reclamacións.

No caso de estar ante un caso de acoso sexual ou por razón de sexo nun centro de traballo hai que informar inmediatamente ao Comité de Empresa, aos delegados/as sindicais ou a administración na que traballa a vítima. Convén buscar testemuñas dos feitos que corroboren a acusación.

Os feitos pódense poñer en coñecemento da Inspección de Traballo e de Seguridade Social, aportando as probas pertinentes ou acudir ao Centro de Información á Muller de Xinzo de Limia, onde se recibirá a información pertinente.

Tamén se pode acudir aos departamentos da muller dos sindicatos, ao Instituto das Mulleres do Ministerio de Igualdade ou á Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia onde se recibirá informada sobre o procedemento axeitado.

Por suposto, independentemente destas opcións, ante un caso de acoso sexual, por razón de sexo ou discriminación, pódese acudir aos tribunais sen necesidade de aportar probas determinantes pero si indicios de que existe ou existiu ese acoso ou discriminación. Será a persoa acusada a que deba probar a ausencia de discriminación (art. 13 da Lei de Igualdade).



SITUACIÓN DE EMBARAZO

Todo tipo de trato desfavorable ás mulleres relacionado co seu embarazo constitúe discriminación directa por razón de sexo. Cando se despide a unha muller embarazada, salvo que ese despido se basee en causas alleas ao embarazo, estase ante un despido nulo por discriminación directa por razón de sexo.

Tamén será despido nulo o derivado de faltas de asistencia ao traballo motivadas por causas directamente relacionadas co embarazo.

É nulo o despido a unha muller que se queda embarazada durante o período de proba dun traballo. Estaremos ante un caso discriminatorio por razón de sexo.

No caso de estar embarazada ou de parto recente e cando a actividade laboral supón un risco para a saúde do feto ou ter unha posible repercusión na lactación, a empresa debe adoptar medidas para evitar esta exposición. Cando non fora posible a adaptación do posto de traballo, poderase suspender a actividade e, nese caso, a muller traballadora

embarazada recibe unha prestación equivalente ao 100% da base reguladora. A prestación de risco por embarazo percíbese dende a súa concesión polo INSS ou mutua ata que se accede ao permiso por nacemento. A prestación de risco por lactación natural, poderase percibir ata que o/a bebé cumpre 9 meses.

Unha embarazada ten dereito a un permiso retribuído pola empresa para asistir a consulta médica, para acudir a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

Si a embarazada é funcionaria, terá un permiso retribuído a partir do día primeiro da semana 37 de embarazo (da semana 35 en caso de xestación múltiple) e ata a data do parto.

A IGUALDADE SALARIAL, UN DEREITO.

O art. 28 do Estatuto dos Traballadores sinala que as empresas están obrigadas a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, calquera que sexa a natureza da mesma, salarial ou extrasalarial, sen que se poida producir discriminación algunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.

Un traballo ten igual valor que outro cando a natureza das súas funcións ou tarefas encomendadas, condicións educativas, profesionais ou de formación exixidas, factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que estas actividades se levan a cabo, en realidade sexan equivalentes.

O Real Decreto 902/2020 de 13 de outubro de igualdade retributiva entre mulleres e homes fixa os mecanismos para identificar a discriminación salarial por razón de sexo especialmente a través do rexistro retributivo, a auditoría

retributiva, o sistema de valoración de postos de traballo da clasificación profesional que foran de aplicación e o dereito á información das persoas traballadoras.

Todas as empresas deben ter un rexistro retributivo de toda o persoal, incluído o directivo, que garante a transparencia e inclúe valores medios dos salarios, complementos salariais e percepcións extrasalariais desagregadas por sexo e distribuídas segundo a clasificación profesional.

A auditoría retributiva na empresa permite obter a información necesaria para comprobar si o seu sistema retributivo, de xeito transversal e completo, cumpre coa aplicación efectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes.

As persoas traballadoras teñen dereito a acceder ao rexistro salarial, a través da representación legal.

MOBILIDADE XEOGRÁFICA

As traballadoras vítimas de violencia de xénero que se ven obrigadas a abandonar o posto de traballo na localidade

na que prestan os seus servizos, teñen dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. Este traslado ou cambio de centro terá unha duración inicial de 6 meses, durante os que a empresa ten a obriga de reservar o posto. Rematado este período, a traballadora poderá optar por volver ao posto anterior ou a continuar no novo, caso no que a obriga de reserva decae.

As empregadas públicas vítimas de violencia de xénero (art. 82.1 do Estatuto Básico do Empregado Público) terán dereito ao traslado a outro posto de traballo propio do seu corpo, escala ou categoría profesional, de análogas características, sen necesidade de que sexa vacante de necesaria cobertura. A administración competente deberá comunicarlle as vacantes da localidade ou localidades que a interesada expresamente solicite.

03

OS DEREITOS DE CONCILIACIÓN

A conciliación laboral recóllese no Capítulo II, sección 5ª do Estatuto dos Traballadores e na Lei de Igualdade, que consagrou daquela novos dereitos como os permisos de paternidade, baixa de risco durante a lactación, incremento da idade de fillos/as para acceder a reducións de xornada por coidados, excedencias por coidados ou correccións nas cotizacións á Seguridade Social para nais que no momento de ter aos seus fillos/as non traballaban.

Co Real Decreto Lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación lévanse a cabo importantes modificacións entre as que destaca a equiparación dos permisos de paternidade e maternidade que pasan a chamarse permisos por nacemento e coidados.

PERMISO POR NACEMENTO E COIDADOS

Este permiso substitúe aos permisos de maternidade e paternidade e comprende dende o parto ata o coidado de fillos e fillas de menos de 12 meses.

A unha nai biolóxica, o nacemento dun fillo ou filla lle da dereito a un permiso de 16 semanas, igual que á outra persoa proxenitora distinta da nai biolóxica. As 6 semanas inmediatamente despois do parto son obrigatorias transcorridas as cales o permiso poderá desfrutarse a xornada completa ou a xornada parcial, sempre con previo acordo coa empresa e comunicándollo 15 días antes.



Este é un dereito individual da nai biolóxica o da outra persoa proxenitora polo que non se pode transferir o seu exercicio.

En caso de que o bebé teña que permanecer no hospital por un parto prematuro, o permiso poderá desfrutarse a partir da data da alta hospitalaria e pode ampliarse polo número de días que permaneza hospitalizado, a partir do sétimo día de hospitalización e cun máximo de 13 semanas a maiores.

No caso de adopción ou acollemento, quen adopta ou acolle ten dereito a 16 semanas das que 6 deberán desfrutarse obrigatoria e ininterrompidamente a xornada completa e inmediatamente despois da resolución xudicial. As 10 semanas restantes poderanse desfrutar en períodos semanais, de xeito acumulado ou interrompido e en xornada completa ou parcial nos 12 meses seguintes. Nunha adopción internacional, poderán iniciarse 4 semanas antes da resolución de adopción, por si fora necesario o desprazamento previo ao país de orixe do neno ou nena, este é tamén un dereito individual que non pode transferirse.

A prestación económica é a equivalente ao 100% da base reguladora.

As traballadoras e traballadores maiores de 26 anos deben ter cotizados 180 días nos 7 anos anteriores ao parto, adopción ou acollida ou 360 días en toda a súa vida laboral.

Si os traballadores ou traballadoras tiveran entre 21 e 26 anos deberán ter cotizados 90 días nos 7 anos anteriores ao parto, adopción ou acollida ou 180 días en toda a vida laboral.

Si os traballadores ou traballadoras tiveran menos de 21 anos non se lles esixirá cotización previa.

Si a nai non reúne período de cotización suficiente pero si os requisitos, terá dereito a un subsidio por 42 días naturais cunha contía equivalente ao 100% do IPREM. Pode incrementarse en 14 días si se trata dunha familia numerosa, si o parto é múltiple, si é unha familia monomarental ou si a nai ou a/o bebé tiveran unha discapacidade igual ou superior ao 65%.



Os permisos especiais retribuídos a mulleres embarazadas para asistir a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto esténdense aos casos de adopción, garda con fins de adopción e acollemento cando teñan que asistir a sesións de información, preparación e realización dos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade.

PERMISO DE LACTACIÓN

Este é un permiso retribuído para o coidado do/a bebé lactante que poden desfrutar os/as dous proxenitores/a. Así, a persoa traballadora dispón dunha hora ao día de ausencia ao traballo que pode dividir en dous períodos de 30 minutos. Ten unha duración de 9 meses dende o nacemento, prorrogable ata 12 meses, tanto se é lactación natural como artificial.

Este permiso é un dereito individual e intransferible do que se pode solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído acumulable en xornadas

completas.

No caso dos e das empregadas públicas pódese substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora ao inicio ou ao final da xornada laboral.

O DEREITO A PEDIR UNHA EXCEDENCIA POR COIDADO DE FILLOS/AS

O período de excedencia non poderá superar os 3 anos para coidar ao fillo/a e pódese desfrutar de xeito continuado ou fraccionado. Mantense o dereito de reserva de posto durante o primeiro ano e o dereito de reserva de posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente nos dous anos seguintes.

Estes períodos de excedencia teñen a consideración de período de cotización efectiva.

O DEREITO A PEDIR UNHA EXCEDENCIA POR COIDADO DE FAMILIARES

Este dereito non poderá superar os 2 anos para coidar a familiares ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que non se poidan valer por si mesmos e non desempeñen ningunha actividade retribuída. Mantense o dereito a reserva do mesmo posto de traballo durante o primeiro ano e o dereito de reserva dun posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente no ano seguinte.

O primeiro ano considérase tempo cotizado á Seguridade Social.

REDUCIÓNS DA XORNADA

Pódese solicitar a redución de xornada con diminución do salario entre 1/8 e a metade para coidar a menores de 12 anos, a persoa con discapacidade ou a familiar ata o 2º grado de consanguinidade ou afinidade que non se poida valer por si mesmo/a e non desempeñe actividade retribuída.

Tamén se solicita a redución de xornada ata 1 hora por nacemento prematuro de fillo/a ou que tivera que estar hospitalizado/a despois do parto. Poderá ampliarse ata un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional do salario. Unha empregada ou empregado público pódese ausentar do traballo ata 2 horas diarias.

Tamén se pode solicitar redución de xornada por coidado de menores ata 18 anos afectados/as por cancro ou outra enfermidade grave de, a lo menos, a metade da súa duración, coa diminución proporcional salarial. É un dereito individual.

Cambios de quendas, teletraballo ou flexibilidade horaria.

Pódese solicitar a adaptación da duración e distribución da xornada de traballo, a ordenación do tempo de traballo e a forma de prestación, incluída a prestación do traballo a distancia.

A OBRIGATORIEDADE DE CONTAR CUN PLAN DE IGUALDADE CON 50 OU MAIS PERSOAS TRABALLADORAS.

Os plans de igualdade están regulados na Lei de Igualdade, no Real Decreto-Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres no emprego e na ocupación e no Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os planes de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Os plans marcan as directrices que orientan as políticas de igualdade dun centro de traballo e conteñen medidas e obxectivos definidos, medibles e avaliáveis.



04

OS DEREITOS LABORAIS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Unha traballadora por conta allea vítima de violencia de xénero ten dereito a reordenar o tempo de traballo e á mobilidade xeográfica. O relación laboral pode suspenderse con dereito a reserva de posto de traballo e tamén está o dereito á extinción do contrato .

Existe o dereito á redución da xornada laboral con redución do salario na mesma proporción. En caso de ser despedida mentres está exercendo este dereito o outros como a reordenación do tempo e mobilidade xeográfica, o despido será nulo.

As faltas ao traballo ou faltas de puntualidade considéranse xustificadas cando así o determinen os servizos sociais ou de saúde.

No caso de que a vítima sexa funcionaria pública, ten dereito a reordenar o tempo de traballo, á mobilidade xeográfica e á redución da xornada laboral con redución do salario na mesma proporción. As faltas ao traballo ou faltas de puntualidade considéranse xustificadas cando así o determinen os servizos sociais.

Ademais, as empregadas publicas teñen dereito a unha excedencia por violencia de xénero sen ter que prestar un tempo mínimo de servizos previos e sen que sexa exixible un prazo de permanencia.

No caso de mulleres autónomas vítimas de violencia de xénero, existe o dereito a cesar da actividade sen estar obrigadas a cotizar durante un período de 6 meses, que serán considerados como de cotización efectiva para os efectos das prestacións de Seguridade Social.

Si se acreditan os requisitos esixidos, está o dereito a unha pensión de viuvez en caso de separación, divorcio ou nulidade matrimonial, aínda que non se sexa acreedora da pensión compensatoria.

Para ter dereito á prestación por desemprego considerarase que, como traballadora por conta allea, ademais de reunir os requisitos esixidos, a muller debe atoparse en situación legal de desemprego cando extinga ou suspenda o seu contrato voluntariamente por ser vítima de violencia de xénero.

En caso de ser traballadora autónoma ou socia traballadora dunha cooperativa, para ter dereito á protección por cese de actividade, considerarase que ademais de reunir os



requisitos exixidos, atópase nunha situación legal de cese de actividade, cando cese o exercicio da súa actividade, de xeito temporal ou definitivo, por causa da violencia de xénero.

DEREITOS PARA A INSERCIÓN LABORAL DUNHA MULLER VÍTIMA DE VIOLENCIA DE XÉNERO

As empresas que formalicen un contrato de interinidade para substituír a unha traballadora vítima de violencia de xénero que suspendese o seu contrato ou que solicitara a mobilidade xeográfica ou cambio de centro de traballo, terán dereito a unha bonificación da cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns durante todo o período de suspensión do contrato da traballadora ou por 6 meses no suposto de mobilidade ou traslado.

O Programa de inserción sociolaboral para mulleres vítimas de violencia de xénero inscritas como demandantes de emprego nos Servicios Públicos de Emprego inclúe



itinerario de inserción sociolaboral, individualizado, programa formativo específico e incentivos para favorecer o inicio dunha nova actividade por conta propia ás vítimas.

A administración asina convenios con empresas para facilitar a contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero mediante a bonificación nas cotas á Seguridade Social. Estas empresas poderán recibir subvencións

Os incentivos para a contratación de traballadoras vítimas de violencia de género son de 1.500€/ano e 125€/mes durante 4 anos para contratos indefinidos e de 600€/ano e 50€/mes para contratos temporais durante a vixencia do contrato.



05

O DEREITO Á SAUDE SEXUAL E REPRODUTIVA

Unha muller poder estar incluída na cartilla sanitaria da Seguridade Social da súa parella ou a súa parella na súa cartilla.

Si unha muller está casada pode estar incluída na do seu cónxuxe e viceversa. Si está separada ou divorciada tamén pode estar ou que el/ela estea na súa, pero sempre

no caso de que sexa ela ou el/ela a acreedora da pensión compensatoria.

Si convive coa súa parella e acredita convivencia de forma ininterrompida, como mínimo, durante o ano inmediatamente anterior á solicitude da prestación de asistencia sanitaria, tamén.

A SAÚDE SEXUAL E REPRODUTIVA

A Lei orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo é o marco de referencia que garante os dereitos das mulleres baixo 3 criterios: a equidade na prestación dos servizos que pasan a estar incluídos na rede sanitaria pública ou concertada; a seguridade xurídica e o respecto aos dereitos fundamentais das mulleres e dos e das profesionais; o respecto á vontade das mulleres e o dereito a decidir sobre a súa maternidade.

A Lei recoñece o dereito á maternidade libremente decidida o que implica que é ela a que decides e toma as decisións sobre o seu embarazo e que esa decisión, consciente e responsable, será respectada. Os poderes públicos deben garantir, entre outros, a información e a educación afectivo sexual e reprodutiva nos contidos formais do sistema educativo, o acceso universal aos servizos e programas de saúde sexual e reprodutiva, aos métodos seguros e eficaces que permitan regular a fecundidade, a eliminación de toda forma de discriminación, con especial atención ás persoas con discapacidade, a educación sanitaria sobre saúde sexual e reprodutiva e a información sanitaria sobre anticoncepción e sexo seguro que preveña enfermidades e embarazos non desexados.

Existe o dereito á calidade nos servizos de atención á saúde sexual, a prácticas clínicas efectivas de planificación da reprodución, a servizos de atención durante o embarazo, o parto e o puerperio e á atención perinatal.

INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DO EMBARAZO

A interrupción voluntaria do embarazo e o libre desenvolvemento da personalidade son un dereito, igual que a vida, a integridade física e moral, a intimidade, á liberdade ideolóxica e á non discriminación.

A Lei orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo sinala que a interrupción voluntaria do embarazo debe practicarse nun centro sanitario público ou privado acreditado e por un médico ou médica especialista ou baixo a súa dirección.

O embarazo pode interromperse por causas médicas e a petición da muller embarazada cando concorra algunha circunstancia como que se poña en risco a vida ou a saúde

da muller ou que exista risco de graves anomalías no feto, anomalías incompatibles coa vida ou cando se detecte unha enfermidade extremadamente grave e incurable, con prazos distintos para cada un dos casos.

A interrupción do embarazo a petición da muller embarazada pode interromperse dentro das primeiras 14 semanas de xestación e cando se houbera informado á muller sobre os dereitos, prestacións e axudas públicas de apoio á maternidade, dereitos laborais, beneficios fiscais e outra información relevante, nun sobre pechado que se entregará en calquera centro sanitario acreditado. Deberán transcorrer polo menos 3 días dende a entrega da información mencionada e a realización da intervención.

Cando unha muller manifesta a súa intención de someterse a una interrupción voluntaria do embarazo recibirá información sobre distintos métodos de interrupción do embarazo, as condicións para a interrupción, os centros acreditados, os trámites para acceder á prestación e as condicións para a súa cobertura polo servizo público de saúde, o SERGAS.

As mulleres que deciden interromper o seu embarazo teñen asegurada a intimidade e confidencialidade no tratamento dos datos persoais. Os centros sanitarios están obrigados a asegurar un sistema de custodia das historias clínicas das pacientes e a implantar no tratamento de datos as medidas de seguridade de nivel alto.



ANTICONCEPTIVOS

Hai unha gran variedade de métodos anticonceptivos de uso habitual.

Os anticonceptivos de método de barreira, que protexen das infeccións de transmisión sexual (ITS) e non requiren control sanitario, son o preservativo masculino ou condón e o preservativo feminino, ambos dun só uso, o diafragma, que é reutilizable, e o capuchón cervical, non reutilizable.

Os métodos hormonais, cunha alta eficacia pero que non protexen das ITS e requiren control sanitario, son a pílula de xestáxeno, o anel vaxinal, o parche cutáneo, o anticonceptivo hormonal inxectable e o implante sudérmico.

O dispositivo intrauterino, mais coñecido como DIU, ten unha eficacia moi alta, pode ser hormonal ou de cobre, non protexe das ITS e require control sanitario.

O uso axeitado dos diferentes métodos anticonceptivos son a mellor garantía para previr embarazos e, nalgúns casos, para previr tamén ITS.

PÍLULA DE EMERXENCIA

Unha muller ten dereito a acudir ao seu Centro de Saúde no que, si o decide, se lle receitará por prescripción facultativa a Pílula Anticonceptiva de Emerxencia (PAE). Esta pílula non debe substituír aos métodos anticonceptivos regulares e so está prevista en casos de emerxencia.



06

O DEREITO DE FAMILIA

RÉXIME ECONÓMICO MATRIMONIAL

O réxime económico matrimonial o constitúen aquelas normas que regulan os bens e as rendas adquiridas por ambas partes dende a celebración do matrimonio. A lei contempla tres sistemas distintos para regularse os bens dun matrimonio: a sociedade de gananciais, a separación de bens e a participación.

Os cónxuxes poden elixir entre estes 3 sistemas en calquera momento, anterior ou posterior ao matrimonio. Si non hai pacto sobre o réxime económico matrimonial ou si este fora ineficaz, rexerá a sociedade de gananciais.

Os bens gananciais son os obtidos polo traballo ou a industria de calquera dos dous conxugues, os froitos, as rendas ou intereses que produzan tanto os bens privativos como os gananciais. Tamén as empresas, establecementos ou negocios creados por calquera dos conxugues, os bens adquiridos a título oneroso a costa do caudal común e os bens adquiridos por dereito de retracto de carácter ganancial, aínda cando o foran con fondos privativos.

Todos os bens adquiridos durante o matrimonio en sociedade de gananciais pertencen a ambos cónxuxes.

Hai bens de carácter privativo que pertencen exclusivamente a un dos cónxuxes. En concreto, son os bens que pertenceran a cada un antes de contraer matrimonio, os adquiridos por cada un individualmente por medio de doazón ou herdanza, os adquiridos a costa o

en substitución de bens privativos, as roupas e obxectos de uso persoal que non sexan de extraordinario valor, os instrumentos para o exercicio da profesión, os bens adquiridos por dereito de retracto dun so dos cónxuxes, os bens e dereitos patrimoniais inherentes á persoa e os non transmisibles intervivos e o resarcimento por danos e prexuízos causados a un dos cónxuxes ou aos seus bens privativos.

SEPARACIÓN E DIVORCIO

Non fai falla ningunha causa para solicitar o fin do matrimonio.

A separación xudicial é a suspensión da vida en común sen rachar o vínculo matrimonial, por tanto, mentres non se teña o divorcio non se pode volver a contraer matrimonio.

O divorcio é a disolución do vínculo matrimonial e a nulidade supón que o matrimonio non existiu.

Respecto do domicilio, si a separación ou divorcio fora de mutuo acordo, a decisión a toman os cónxuxes, coa aprobación do xuíz ou xuíza. En caso de que non houbera acordo, o xuíz ou xuíza adxudicara o uso do domicilio familiar aos fillos/as e ao cónxuxe con quen queden a vivir. En caso de que non houbera fillos/as a adxudicación farase ao cónxuxe con maior necesidade de protección.

O cónxuxe ao que a separación ou divorcio producira un desequilibrio económico e empeoramento na súa situación anterior, terá dereito a unha pensión compensatoria que poderá ser temporal, indefinida ou unha prestación única. Para determinar este dereito téñense en conta, entre outros, os acordos tomados entre os cónxuxes, a idade, a saúde, a cualificación profesional, as probabilidades de atopar emprego, a dedicación á familia, a colaboración laboral nas actividades do outro cónxuxe, a duración da convivencia, os medios económicos e necesidades de ambos ou a perda eventual dunha pensión.

Tampouco será preciso que transcorra o prazo de 3 meses para a interposición da demanda cando se

acredite a existencia dun risco para a vida, a integridade física, a liberdade, a integridade moral ou a liberdade e indemnidade sexual da demandante ou dos fillos/as (de ambos ou de calquera dos dous membros do matrimonio).

GARDA E CUSTODIA DOS FILLOS E FILLAS.

A garda e custodia é unha facultade inherente á patria potestade e debe ser atribuída a ambos proxenitores/as ou a un/unha dos/as dous/dúas.

A garda e custodia é diferente da patria potestade en que esta refírese á representación xeral e á administración dos bens dos fillos/as menores mentres que a garda e custodia está relacionada coas decisións da convivencia diaria, habitual e cotiá con eles.

Normalmente, en caso de separación, divorcio ou no caso de parellas de feito que poñen fin á súa relación, ambos/as proxenitores/as teñen a patria potestade (non sempre) mentres que a garda e custodia pode ser exercida exclusivamente por un so dos/as proxenitores/

as (custodia exclusiva) ou compartida por ambos/as, como xa se sinalou.

Si a separación ou divorcio fora de mutuo acordo, a decisión sobre a custodia dos fillos e fillas tómana ambos/as proxenitores/as coa aprobación dun xuíz ou xuíza. Si non houbera acordo, a decisión tomaraa o xuíz ou xuíza sempre en beneficio dos e das menores e despois de escoitalos/as no caso de que tiveran suficiente xuízo, escoitando sempre aos maiores de 12 anos e procurando non separar aos irmáns e irmás. O xuíz ou xuíza establecerá un réxime de comunicación e estancia dos fillos/as co proxenitor/a co que non convivan.

A custodia exclusiva consiste en atribuír a garda e custodia a unha soa das persoas proxenitoras. Unha delas será o/a proxenitor/a custodio/a e o outro/a terá dereito de visitas, que será maior ou menor en función das circunstancias de cada caso.

A custodia compartida consiste en atribuír a garda e custodia a ambas persoas proxenitoras en igualdade de condicións.

A custodia compartida acórdase polo xuíz ou xuíza ou polos/as proxenitores/as, cando estes a soliciten no convenio regulador de mutuo acordo ou durante ou en procedemento contencioso, caso no que o xuíz ou xuíza valorará o informe de fiscalía, a opinión dos e das menores, as probas, as alegacións das partes, a relación entre as persoas proxenitoras e informes de especialistas.

Si unha das persoas proxenitoras solicitara a custodia compartida, o xuíz ou xuíza poderá acordala si considera que é o mellor para o/ menor, aínda sen acordo entre as partes e con informe favorable do Ministerio Fiscal.

Hai diferentes formas de exercer a custodia compartida sendo as mais habituais a custodia compartida en distintos domicilios (cando é o/a menor o que cambia de vivenda durante os períodos que corresponden a cada proxenitor/a exercer a custodia), a custodia compartida no mesmo domicilio (cando os/as proxenitores/as son os que cambian de vivenda e os fillos/as permanecen no domicilio familiar) e a custodia compartida coexistente,

cando ambos proxenitores/as viven na mesma casa cos seus fillos/as (art. 92 do Código Civil).

En ningún caso acordarase a garda e custodia compartida si existen indicios de violencia de xénero.

A custodia compartida pode ser compatible coa pensión de alimentos sempre que exista un gran desequilibrio entre os ingresos de ambos cónxuxes ou no caso de que un deles non teña ingresos.



PENSIÓN DE ALIMENTOS

En caso de separación ou divorcio, o xuíz ou xuíza determinará a contribución de cada persoa proxenitora para satisfacer os alimentos dos fillos/as e adoptará as medidas que aseguren a efectividade e acomodación das prestacións ás circunstancias económicas e necesidades destes fillos/as en cada momento.

A obriga de pago de alimentos a fillos/as maiores de idade existe cando estes non teñan rematada a súa formación por causas que non lle foran imputables e carezan de ingresos propios, sempre que o obrigado/a dispoña de medios económicos para satisfacelos. Neste caso, a obriga de alimentos cesa cando o fillo/a teña medios propios de vida o cando, estando capacitado/a para realizar traballos non o faga por vontade propia.

Si o cónxuxe obrigado a pasar alimentos non cumpre, pódese solicitar a execución da sentenza ou resolución na que estivera establecida a pensión, para esixir xudicialmente o cumprimento do pago da pensión.

É un delito non pagar a pensión establecida, en convenio xudicialmente aprobado ou en resolución xudicial, durante 2 meses consecutivos ou 4 alternos.

ANTICIPOS POR NON PAGAMENTO DE PENSIÓNS ALIMENTICIAS

O Fondo de Garantía do Pagamento de Alimentos garante o pago de alimentos recoñecidos e non pagados, establecidos en convenio xudicialmente aprobado ou en resolución xudicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidade, filiación ou alimentos, mediante un anticipo.

As persoas beneficiarias dos anticipos, normalmente son fillos/as titulares dun dereito de alimentos xudicialmente recoñecido e non pagado, que formen parte dunha unidade familiar con ingresos económicos anuais que non superen a cantidade resultante de multiplicar a contía anual do Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples vixente (IPREM) polo coeficiente que corresponda en

función do número de fillos ou fillas menores que integran a unidade familiar.

As persoas beneficiarias teñen dereito ao anticipo da cantidade mensual determinada xudicialmente en concepto de pago de alimentos, co límite de 100 euros mensuais, que se poderá percibir durante un prazo máximo de dezaioito meses.



ASISTENCIA XURÍDICA GRATUÍTA

O dereito á asistencia xurídica gratuíta esixe a acreditación da insuficiencia de recursos para litigar en función de recursos e ingresos económicos establecidos no art. 3 da Lei 1/1996, de 10 de xaneiro de asistencia xurídica gratuíta.

Os medios económicos poderán ser valorados individualmente si se acredita a existencia de intereses familiares contrapostos no litixio.

Pódese acceder a asistencia xurídica gratuíta aínda cando os ingresos superen os límites establecidos, en atención a circunstancias familiares, número de fillos/as ou familiares a cargo, estado de saúde, discapacidade, obrigas económicas, taxas e outras razóns.

As mulleres vítimas de violencia de xénero e de trata de seres humanos teñen sempre dereito a asistencia xurídica gratuíta inmediata, con independencia da existencia de recursos económicos, nos procesos que teñan vinculación, deriven ou sexan consecuencia da súa condición de vítimas.

07

OS DEREITOS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

QUEN É VÍTIMA DE VIOLENCIA DE XÉNERO E COMO SE ACREDITA ESTA SITUACIÓN?

Segundo o art. 1 da Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, en adiante Lei Integral VX, é vítima de violencia de xénero aquela muller que sexa obxecto de calquera acto de violencia física e psicolóxica, incluídas

as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade, exercida sobre ela por parte de quen sexa ou fora o seu cónxuxe ou de quen estea ou estivera ligado a ela por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia. Ademais, os seus fillos/as menores de idade e os/as menores de idade suxeitos a tutela, garda e custodia son tamén vítimas desta violencia e a Lei lles recoñece dereitos.

Por tanto, el ámbito de aplicación de la Ley Integral queda reducido a las relaciones de afectividad entre hombre y mujeres, exista o no convivencia.

A situación de violencia de xénero acredítase por sentenza condenatoria, por orde de protección, por calquera resolución xudicial que acorde medida cautelar a favor da vítima, por informe do Ministerio Fiscal que sinala indicios de que a demandante é unha vítima de violencia de xénero ou ben mediante un informe dos servizos sociais, dos servizos especializados ou dos servizos de acollida ou por calquera outro título, sempre que estea previsto nas disposicións normativas. Tamén mediante

informe da Inspección de Traballo e da Seguridade Social.

En Galicia, estes recursos son os servizos sociais da administración pública autonómica ou local, nomeadamente os centros que compoñen a rede galega de información a mulleres, os centros da rede galega de acollemento e os servizos sociais comunitarios e especializados, dependentes ou adscritos á Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia.

A relación de profesionais de Xinzo de Limia ou do entorno xeográfico que, segundo a artigo 5 da Lei 11/2007, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero, son competentes para asinar o modelo común para a acreditación da situación de violencia de xénero, a efectos do art. 23 da Lei Integral de VX son a persoa Directora do Centro Autonómico de Emerxencia para mulleres vítimas de violencia de xénero, persoal responsable dos recursos de acolllida, psicóloga ou psicólogo da Oficina de Atención á Vítima de Ourense, os e as traballadoras sociais e as persoal do Centro de Información a Mulleres de Xinzo de Limia.

O DEREITO A ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL

Unha vítima de violencia de xénero ten dereito á asistencia social integral que inclúe servizos sociais de atención, emerxencia, apoio e acolllida así como de recuperación integral. A través destes dereitos, recíbese asesoramento sobre os dereitos e as accións a emprender, os servizos aos que se pode acudir, os recursos de aloxamento, os recursos para recuperar a saúde física ou psicolóxica e os recursos de formación e inserción laboral. Este dereito recoñécese tamén aos menores de idade que viven en contornas familiares nos que hai violencia de xénero.

DEREITO Á INFORMACIÓN

É o dereito a recibir plena información e asesoramento axeitado á situación persoal a través dos servizos, organismos e oficinas públicas. A información comprenderá medidas relativas á protección e seguridade, aos dereitos e axudas así como a referente aos lugares de

prestación dos servizos de atención, emerxencia, apoio e recuperación integral.

Si a vítima ten unha discapacidade, garantirase o seu acceso integral á información, que debe ofrecerse en formato accesible e comprensible.

DEREITO Á ASISTENCIA XURÍDICA GRATUÍTA, INMEDIATA E ESPECIALIZADA A VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO, CON INDEPENDENCIA DOS SEUS RECURSOS

A asistencia xurídica gratuíta será prestada de inmediato nos procesos e procedementos administrativos que teñan vinculación, deriven ou sexan consecuencia da condición de vítimas. Este dereito esténdese aos habentes causa si a vítima falecera, sempre e cando non sexan partícipes dos feitos.

O avogado/a asistirá á vítima nos procesos que poidan iniciarse como consecuencia da condición de vítima de violencia de xénero, sempre que quede garantido o seu dereito de defensa. Terán habilitación legal para a representación procesal da vítima ata a designación do procurador/a, en tanto a vítima non se presente como acusación.

O Colexio da Avogacía de Ourense conta cunha quenda de garda permanente especializada para a prestación dos servizos ás vítimas de violencia de xénero. Entre outros, abrangue os servizos de asesoramento e orientación gratuítos previos ao proceso e no momento inmediatamente previo á interposición de denuncia, a defensa gratuíta en todos os procesos e procedementos administrativos, a inserción gratuíta de anuncios ou edictos en xornais oficiais durante o proceso, a exención do pago das taxas xudiciais e dos depósitos para interpoñer recursos, a asistencia pericial gratuíta durante o proceso e a gratuidade ou redución dun 80% nos dereitos arancelarios dos documentos notariais.

DEREITO A SOLICITAR UNHA ORDE DE PROTECCIÓN

A orde de protección é unha resolución xudicial que dita o órgano xudicial nos casos nos que, existindo indicios fundados da comisión dun delito, aprecia a existencia dunha situación obxectiva de risco para a vítima de violencia de xénero que require a adopción de medidas de protección. Recoméndase solicitar a orde de protección no mesmo momento no que se presenta a denuncia, aínda que tamén pode solicitarse con posterioridade.

Pode pedila a vítima, a súa familia próxima, a súa representación legal, o Ministerio Fiscal e o xuíz ou xuíza pode decidila de oficio. Solicítase no xulgado, a fiscalía, a Garda Civil, a Policía Nacional, as oficinas de servizos sociais ou oficinas de atención ás vítimas e outras institucións que dependen das administracións públicas.

A orde de protección dítase nun prazo de 72 horas e considera medidas preventivas penais e civís a favor da muller vítima e, no seu caso, dos fillos/as. Activa

mecanismos de protección social a favor da vítima polas distintas administracións.

Coa orde de protección acredítase a situación de violencia de xénero que dá lugar ao recoñecemento dos dereitos.

As medidas cautelares poden incluír a prohibición do agresor de achegarse á vítima ou á súa familia ou amizades, a prohibición de residir en determinada poboación, de comunicarse coa vítima ou de achegarse a determinados lugares, o desaloxo do domicilio, a protección xudicial da vítima nas oficinas xudiciais ou a incautación de armas e prohibición de tenza.

Outras medidas de natureza civil pasan pola atribución do uso e desfrute da vivenda familiar á vítima, a determinación do réxime da garda e custodia dos fillos/as, do réxime de visitas, comunicación e estancia cos/as menores, a fixación dunha prestación de alimentos e outras medidas que sexan necesarias.

DEREITO A SER PARTE NO PROCESO E A RECIBIR INFORMACIÓN SOBRE AS ACTUACIÓNS XUDICIAIS.

A vítima pode ser parte no proceso e renunciar ou non á restitución da cousa, reparación do dano e indemnización do prexuízo causado.

O exercicio deste dereito, que supón a intervención activa da muller no proceso xudicial tras a denuncia, realízase a través da súa comparecencia como acusación particular, polo que debe nomear un avogado/a e un procurador/a para a súa representación.

Pódense propoñer dilixencias de proba, intervir na práctica destas e coñecer as resolucións que se diten durante a tramitación do proceso e presentar recursos.

Como acusación particular, a muller pode solicitar a condena do agresor e unha indemnización polas lesións, danos e prexuízos sufridos. Hai que ter claro que a Fiscalía defende os intereses das vítimas e por elo, dado o caso, e si tivera a convicción de que se cometeu un delito,

dirixirá a acusación contra quen considere responsable, independentemente de que a vítima de violencia de xénero comparecese ou non.

No caso de que como vítima de violencia de xénero, a muller non exercera o seu dereito a intervir no proceso penal, igualmente debe ser informada do seu papel no mesmo así como do alcance, desenvolvemento e marcha do proceso. A información sobre os dereitos deben facilitarse polas Forzas e Corpos de Seguridade, o xulgado e a Oficina de Asistencia á Vítima.

En todo caso, a muller ten dereito a mostrarse parte no proceso penal e renunciar ou non á restitución, á reparación do dano e indemnización do prexuízo causado, á posibilidade e procedemento para solicitar as axudas que poden corresponderlle, á información sobre as actuacións xudiciais, a examinalas e solicitar que se lle expidan copias e testemuños, a calquera resolución que poida afectar á súa seguridade, á información do lugar e data de celebración do xuízo oral, á notificación da sentenza e ao sobresemento do proceso.

DEREITO Á DIGNIDADE E INTIMIDADE

Unha vítima de violencia de xénero debe saber que os seus datos e os dos seus fillos/as así como os doutras persoas que estean baixo a súa custodia, teñen carácter reservado. A reserva do novo domicilio, centro de traballo ou colexio de fillos e fillas preservan a súa seguridade e a súa intimidade.

No modelo de solicitude da orde de protección, a vítima pode facilitar un domicilio ou teléfono dunha terceira persoa para que as Forzas e Corpos de Seguridade ou os órganos xudiciais poidan facerlle chegar as comunicacións ou notificacións.



O xuíz, xuíza, fiscal, persoas funcionarias encargadas da investigación ou calquera outra persoa que interveña ou participe no proceso pode adoptar as medidas necesarias para protexer a intimidade da vítima e a da súa familia.

Así mesmo, o xulgado pode acordar, de oficio ou a instancia da propia vítima ou do Ministerio Fiscal, que as actuacións xudiciais non sexan públicas e que as vistas se celebren a porta pechada.

DEREITOS COMO VÍTIMA DO DELITO

A Lei 4/2015, do 27 de abril, do Estatuto da Vítima do Delito sinala que as vítimas de violencia de xénero poden acceder ao catálogo xeral de dereitos, procesuais e extra procesuais, recollidos en dito Estatuto.

Pódese acceder dende aquí:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-4606>

DEREITOS ECONÓMICOS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Existe unha axuda económica específica para mulleres vítimas de violencia de xénero, destinada a aquelas que carezan de rendas superiores ao 75% do salario mínimo interprofesional. sempre que se presuma que por idade, formación e circunstancias sociais, teñen especiais dificultades para obter un emprego. Esta consiste nun pago único cun importe equivalente ao de 6 meses de subsidio por desemprego. Si a vítima tivera recoñecida unha minusvalía en grao igual ou superior ao 33%, o importe será o equivalente a 12 meses de subsidio por desemprego. Si a vítima ten responsabilidades familiares, o seu importe pode ser o equivalente a 18 meses de subsidio ou de 24 meses se a vítima ou algún dos/as familiares que conviven con ela teñen recoñecida oficialmente unha minusvalía en grao igual ou superior ao 33%.

Estas axudas son compatibles con outras como as previstas para vítimas de delitos violentos e contra a liberdade sexual e con axudas económicas da Xunta de Galicia ou o Concello.

Por exemplo, son compatibles coas axudas públicas a vítimas dos delitos dolosos e violentos cometidos en España, co resultado de morte, de lesións corporais graves, ou de danos graves na saúde física ou mental e en beneficio de vítimas de delitos contra a liberdade sexual aínda que se perpetren sen violencia. O prazo para solicitálas é de 3 anos a contar dende a data en que se produciu o feito, aínda que este prazo interrómpe-se co inicio do proceso penal e ábrese de novo dende a resolución xudicial firme. O importe das axudas non poderá superar a indemnización fixada na sentenza e calcúlase con criterios en función do tipo de axuda. No caso de vítimas de violencia de xénero incrementarase nun 25%, en caso de morte, para os fillos e

fillas menores ou maiores incapacitadas/as beneficiarios/as. Cando a vítima do delito teña a consideración de vítima de violencia de xénero, poden concederse axudas provisionais independentemente da situación económica da vítima.

As axudas económicas de carácter periódico para mulleres vítimas de violencia de xénero previstas no artigo 39 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, modificada pola Lei 12/2016, do 22 de xullo. O obxectivo destas axudas é proporcionar apoio económico ás mulleres que sofren violencia de xénero para tentar garantirlles condicións suficientes de independencia económica con respecto ao agresor, condicións que lles permitan dar o primeiro paso ou consolidar a ruptura dunha situación na que se atopan en perigo.

A axuda consiste nunha cantidade económica de carácter periódico, destinada directamente á beneficiaria, de ata un máximo de 12 mensualidades. O importe da axuda varía entre 200 e 800 € / mes dependendo dos ingresos

da beneficiaria, do número de fillos e fillas menores, circunstancias de discapacidade etc.

A Renda Activa de Inserción: para que unha vítima de violencia de xénero sexa incluída no programa de renda activa de inserción e beneficiaria da Renda Activa de Inserción, deberá estar inscrita como demandante de emprego, non poderá convivir co agresor, debe ter menos de 65 anos e ten que carecer de rendas propias superiores en cómputo mensual ao 75% do SMI vixente, excluída a parte proporcional de dúas pagas extraordinarias. Si pode ser beneficiaria dun novo programa de renda activa de inserción aínda que tivese sido beneficiaria doutro programa dentro dos 365 días anteriores á data da solicitude.

A contía da renda activa de inserción é do 80% do Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples (IPREM) vixente e inclúe unha axuda suplementaria de pago único en caso de que a vítima se vira obrigada a mudar de residencia polas propia situación de violencia de xénero nos 12 meses anteriores á solicitude de admisión ao programa ou

durante a súa permanencia neste, de contía equivalente ao importe de 3 meses da renda activa de inserción.

Como xa se sinalou anteriormente, o Fondo de Garantía do Pagamento de Alimentos garante o pago de alimentos recoñecidos e non pagados, establecidos en convenio xudicialmente aprobado ou en resolución xudicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidade do matrimonio, filiación ou alimentos, mediante o aboamento dunha cantidade que terá a condición de anticipo.

No suposto de que a persoa que solicita e percibe o anticipo e ostenta a garda e custodia dos/as menores sexa vítima violencia de xénero, tramitarase un procedemento de urxencia que implica que o prazo para resolver e notificar a solicitude será de 2 meses.

DEREITO A UNHA VIVENDA PROTEXIDA

As vítimas de violencia de xénero teñen dereito a unha protección preferente no acceso á vivendas protexidas e

a posibilidade de acollerse á suspensión dos lanzamentos sobre vivendas habituais acordados nun proceso xudicial ou extraxudicial de execución hipotecaria. As unidades de convivencia nas que exista algunha vítima acreditada de violencia de xénero e as unidades de convivencia nas que algunha persoa asume a patria potestade, tutela ou acollemento familiar permanente dun ou dunha menor orfa por violencia de xénero teñen consideración de “sector preferente” nas axudas previstas no Plan Estatal de Vivenda como o Programa de subsidiación de préstamos convindos/convidos, o Programa de axuda ao alugueiro de vivenda e o Programa de axuda ás persoas en situación de desafiuzamento ou lanzamento da súa vivenda habitual.

O bono de alugueiro social está destinado ás vítimas de violencia de xénero con dificultades para asumir o custo do arrendamento dunha vivenda. Ten carácter anual e son 12 bonos mensuais susceptibles dun máximo de dúas prórrogas sucesivas de 12 meses cada unha. Os importes varían entre 175€, 200€ ou 225€ mensuais, segundo a localidade onde estea situada a vivenda. Ademais

existe unha axuda complementaria para atender as obrigas derivadas da constitución de fianza e da alta en subministracións de 600€.

DEREITO AO ACCESO PRIORITARIO A UNHA PRAZA EN RESIDENCIAS PÚBLICAS PARA MAIORES

As vítimas de violencia de xénero teñen dereito a unha protección preferente no acceso á residencias públicas para maiores así como a posibilidade de acceder ao Fondo Social de Vivendas en Aluguer do IMSERSO.

DEREITOS EDUCATIVOS DOS FILLOS/AS DE VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

As vítimas de violencia de xénero e os seus fillos/as menores de idade terán un tratamento específico como solicitantes de bolsas e quedan exonerados do cumprimento de determinados requisitos académicos exixidos con carácter xeral para a obtención de bolsa.

Así mesmo, os fillos/as de vítimas de violencia de xénero que se vexan afectados por un cambio de residencia teñen dereito á escolarización inmediata no novo lugar de residencia.

Asemade, teñen dereito á gratuidade dos comedores escolares dos centros docentes públicos non universitarios dependentes da Consellería de Educación.



08

AS MULLERES ESTRANXEIRAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Unha muller estranxeira vítima de violencia de xénero, para conservar o dereito de residencia (en caso de nulidade matrimonial, divorcio ou cancelación da inscrición como parella rexistrada), debe acreditar que foi vítima de violencia de xénero durante o matrimonio ou situación de parella rexistrada. Esta circunstancia considerárase acreditada provisionalmente cando exista orde de

protección ao seu favor ou informe do Ministerio Fiscal no que se indique a existencia de indicios de violencia de xénero, e acreditada con carácter definitivo cando recaia resolución xudicial da que se deduza que se produciron as circunstancias alegadas.

Unha estranxeira non comunitaria, con autorización de residencia e traballo independente das mulleres estranxeiras reagrupadas con cónxuxe ou parella e é vítima de violencia de xénero, obterá a autorización de residencia de 5 anos unha vez ditada ao seu favor unha orde de protección ou con informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de violencia de xénero.

Para unha estranxeira non comunitaria, con autorización de residencia temporal e traballo por circunstancias excepcionais das mulleres estranxeiras en situación irregular e é vítima de violencia de xénero, a solicitude de autorización de residencia dende o momento en que se ditase ao seu favor unha orde de protección ou con informe do Ministerio Fiscal que aprecie a existencia de indicios de violencia de xénero.

Terá a concesión da autorización de residencia cando o procedemento penal conclúa cunha sentenza condenatoria ou cunha resolución xudicial da que se deduza que fuches vítima de violencia de xénero, incluído o arquivo da causa por estar o agresor imputado en paradiro descoñecido ou o sobresemento provisional por expulsión do denunciado. A duración da autorización é de 5 anos aínda que, durante este tempo, a muller pode acceder a unha situación de residencia de longa duración. Prevese a autorización de residencia por circunstancias excepcionais a favor de fillas e fillos menores ou con discapacidade ou autorización de residencia e traballo en caso de que os fillos e fillas fosen maiores de 16 anos e se atoparan en España no momento da denuncia. A concesión e duración prodúcese nos mesmos termos que a autorización de residencia temporal e traballo por circunstancias excepcionais das mulleres estranxeiras en situación irregular. Así, a autoridade competente para outorgar esta autorización por circunstancias excepcionais concederá unha autorización provisional de residencia e traballo ao teu favor e, no seu caso, autorizacións de residencia

ou de residencia e traballo provisionais a favor dos teus fillos e fillas menores de idade ou con discapacidade que se atopen en España no momento da denuncia. Estas autorizacións provisionais concluirán no momento en que se conceda ou denegue definitivamente a autorización por circunstancias excepcionais. Unha vez concedida a autorización provisional de residencia e traballo, a muller estranxeira pode acceder a dereitos como a renda activa de inserción, ou a axudas económicas en virtude da Lei orgánica 1/2004, A autorización de residencia temporal e traballo por conta allea da que sexa titular unha muller estranxeira renovarase á súa expiración nos supostos de extinción do contrato de traballo ou suspensión da relación laboral como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.



Si é estranxeira, está nunha situación irregular, é vítima de violencia de xénero e ao denunciarse a situación de violencia de xénero, ponse de manifesto a súa situación irregular, non se incoará o procedemento administrativo sancionador por atoparse irregularmente en territorio español, suspenderase o procedemento sancionador que se tivese incoado pola comisión da infracción con anterioridade á denuncia ou, no seu caso, a execución das ordes de expulsión ou de devolución eventualmente acordadas.

Si é estranxeira, está nunha situación irregular, é vítima de violencia de xénero e concluído un procedemento penal con sentenza condenatoria ou resolución xudicial da que se deduce que a muller foi vítima de violencia de xénero, concederáselle autorización de residencia temporal e traballo por circunstancias excepcionais e, no seu caso, as autorizacións solicitadas a favor dos seus fillos e fillas menores de idade ou con discapacidade.

Si é estranxeira, está nunha situación irregular, é vítima de violencia de xénero e concluído un procedemento penal





con sentenza non condenatoria ou resolución da que non se poida deducir a situación de violencia de xénero, denegaráselle a autorización de residencia temporal e traballo e as autorizacións solicitadas a favor dos seus fillos e fillas menores de idade ou con discapacidade. Compre sinalar que perderá eficacia a autorización provisional de residencia e traballo e, no seu caso, as autorizacións provisionais concedidas aos seus fillos e fillas menores de idade ou con discapacidade. Tamén se incoará ou continuará o procedemento sancionador por estancia irregular en territorio español.

09

RECURSOS E PROGRAMAS DE EMPRENDEMENTO

PROGRAMA DE APOIO EMPRESARIAL ÁS MULLERES (PAEM)

Programa de ámbito estatal promovido polo Instituto das Mulleres e a Cámara de Comercio de España con cofinanciación do Fondo Social Europeo que pasa por prestar asesoramento empresarial a mulleres cunha idea ou proxecto de negocio ou plan de modernización de ampliación dunha empresa.



A atención é presencial en mais de 50 Cámaras de Comercio e a través do portal:

<http://empresarias.camara.es/>

Préstase un servizo de información, asesoramento e orientación empresarial con desenvolvemento dunha estratexia de sensibilización e animación para emprender; de obtención dun autodiagnose para avaliar a viabilidade do teu proxecto; apoio á creación e consolidación de

redes europeas e nacionais; información e asesoramento sobre a posibilidade de optar a financiamento a través dun microcrédito sen avais de ata 25.000€; Proyecto “W&W Sabiduría de Mujer”, que pon en relación a mulleres de prestixio con experiencias de éxito (mentoras) con emprendedoras que precisen apoio (mentorizadas); información periódica a través de boletíns sobre xornadas, feiras, actividades formativas, etc.; a posibilidade de participar nun foro de cooperación e intercambio de experiencias.

AXUDAS AO FINANCIAMENTO

Microcréditos sen avais

No marco do programa PAEM, ofrécese a posibilidade de acceso a unha micro financiación de ata hasta 25.000 euros a mulleres que queren crear a súa propia empresa ou promocionar e consolidar unha existente. Non se necesitan avais de terceiros e as condicións son vantaxosas.

O programa desenvólvese mediante un convenio de colaboración do Instituto das Mulleres e MICROBANK:

<http://empresarias.camara.es/financiacion/microcreditos>

Apoio para a obtención de avais

Si precisas financiamento para o teu proxecto e queres obter un aval podes dirixirte ás Sociedades de Garantía Recíproca (SGR) de Galicia.

A bonificación que ofrece o Instituto das Mulleres é de ata 800€ por proxecto.

Para o desenvolvemento deste proxecto, o Instituto conta coa colaboración de CERSA (Compañía Española de Reafianzamiento, S.A.), adscrita ao Ministerio de Industria, Comercio e Turismo e que se encarga de sufragar ás SGR a comisión de estudo dos proxectos para a concesión dos avais.

<http://www.cersa-sme.es>

PROGRAMA DESAFÍO MULLER RURAL

Pensado para mulleres que viven e traballan en zonas rurais e queren emprender e comercializar os seus produtos.

O programa acompaña-te nas fases do teu proxecto e te facilita soporte técnico e información sobre o acceso a financiamento, formación a través de talleres online gratuítos sobre ideas innovadoras de negocio, marketing dixital, comercialización e internacionalización e comunicación; coaching gratuíto, online e presencial; mentoring para poder levar a cabo un plan de mellora do negocio e o apoio gratuíto para a creación dun espazo de venta propio.

Colaboran a EOI e cofinanciación do Fondo Social Europeo (FSE).

<http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/igualdadambitorural/home.htm>

PROGRAMA EMEGA

É un programa da Secretaría Xeral de Igualdade para fomentar o emprendemento feminino a través de axudas para a posta en marcha (líña Emprende e ITEF), para a mellora (líña Innova) e para a reactivación (líña Activa) de iniciativas empresarias constituídas por mulleres, incentivando a creación de emprego por conta propia e allea.

O programa inclúe medidas complementarias para favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral (axuda complementaria Concilia) e o acceso a servicios específicos de información, asesoramento e orientación empresarial.

A contía das axudas, na liña Emprende oscilan entre 8.000€ e 20.000€, na liña Innova, entre 12.000€ e 20.000€, na liña Activa, entre 6.000€ e 15.000€ e na ITEF, entre 16.000€ e 40.000€. As axudas complementarias da liña Concilia oscilan entre 3.000€ e 5.000€. Ten financiamento do programa operativo FSE Galicia 2014-2020.

PROXECTOS E PROGRAMAS DE LIDERAZGO E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL

Programa Promociona

Promovido polo Instituto das Mulleres e a CEOE sobre a sensibilización, identificación e visibilización do talento feminino, formación, desenvolvemento profesional, liderado e promoción de mulleres directivas cualificadas para mellorar e facilitar o seu acceso a postos de toma de decisión nas empresas e a súa propia sensibilización en materia de igualdade.

[https://proyectopromociona.com/
promociona@ceoe.org](https://proyectopromociona.com/promociona@ceoe.org)

Programa Talentia 360. Mulleres Directivas

Promovido polo Instituto das Mulleres en colaboración coa Escola de Organización Industrial (EOI), consiste nunha formación dende a perspectiva de xénero para potenciar as capacidades directivas das participantes como factor decisivo para a súa proxección profesional, empoderamento, maior capacitación e visibilización para incrementar a presenza de mulleres en postos directivos, de alta responsabilidade e toma de decisións das empresas.

[https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/
PromProfesional/Talentia360MDirectivas.htm](https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/PromProfesional/Talentia360MDirectivas.htm)

Proxecto Progresas

Promovido pola CEOE con apoio do Instituto das Mulleres para impulsar o talento feminino dentro das organizacións e promover a igualdade dentro dunha nova cultura empresarial que prime o mellor talento.

<https://www.proyectoprogresas.es/>

Mais Mulleres, Mellores Empresas

É unha iniciativa que suma varios proxectos encamiñados a favorecer a participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións do ámbito empresarial e económico e facilitando ferramentas a empresas, organizacións e mulleres. As empresas e organizacións poden adherirse á iniciativa subscribindo protocolos de colaboración coa Secretaria de Estado de Igualdade para mellorar a participación de mulleres nos seus postos de toma decisións. Para elo, as entidades en función dun autodiagnose inicial previo en materia de representación de mulleres e homes en postos de responsabilidade, fixan os seus obxectivos nun período de 4 anos.

[https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/
PromProfesional/MasMujMejoresEmpr.htm](https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/PromProfesional/MasMujMejoresEmpr.htm)

Solicita aquí toda a información:
mejoresempresas@inmujer.es



PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Programa territorial “Empléate desde la igualdad”

Este programa do Instituto das Mulleres con financiamento do FSE, está dirixido a mellorar a empregabilidade de mulleres do ámbito urbano e rural con especiais dificultades para a súa inserción socio-laboral.

<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/EmpleateDesdeLaIgualdad/CONVOCATORIA.pdf>

Programa CLARA

Programa do Instituto das Mulleres ten como obxectivo prioritario facilitar e apoiar o acceso das mulleres aos dereitos sociais, económicos e laborais, especialmente de aquelas nas que concorren factores de vulnerabilidade que dificultan o seu acceso e permanencia no mercado laboral e maior de pobreza e exclusión social. Este Programa está destinado a mellorar a calidade de vida das mulleres a través do seu empoderamento persoal,

unha maior cualificación para o emprego, incrementar a empregabilidade das mulleres a través da súa cualificación para o emprego.

O programa está cofinanciado polo Fondo Social Europeo e realízase en colaboración con entidades locais.

Programa AURORA

Programa do Instituto das Mulleres en colaboración con entidades locais dirixido a incrementar a participación social e laboral das mulleres do ámbito rural a través da mellora da súa capacitación profesional orientada ás posibilidades de emprego do territorio.

Os obxectivos pasan por incrementar a empregabilidade a través da súa cualificación para o emprego vinculado ás ofertas laborais, fomentar a autonomía económica e un maior recoñecemento social das mulleres, promover o movemento asociativo e fomentar a igualdade e erradicar a violencia de xénero.

Este Programa está cofinanciado polo Fondo Social Europeo.

<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/ProgAurora/InfoAurora.pdf>

Programa Sara

Programa xestionado polo Instituto das Mulleres e cofinanciado polo Fondo Social, trata de atender a posibles formas de discriminación múltiple das que son obxecto as mulleres por razón de etnia, idade, estatus socioeconómico, orientación sexual, discapacidade, localización xeográfica, nivel educativo ou modelos de socialización no país de orixe.

<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/Sara.htm>

Programa para fomentar a inserción laboral de mulleres vítimas de violencia de xénero no marco da iniciativa “Empresas por unha sociedade libre de violencia de xénero”

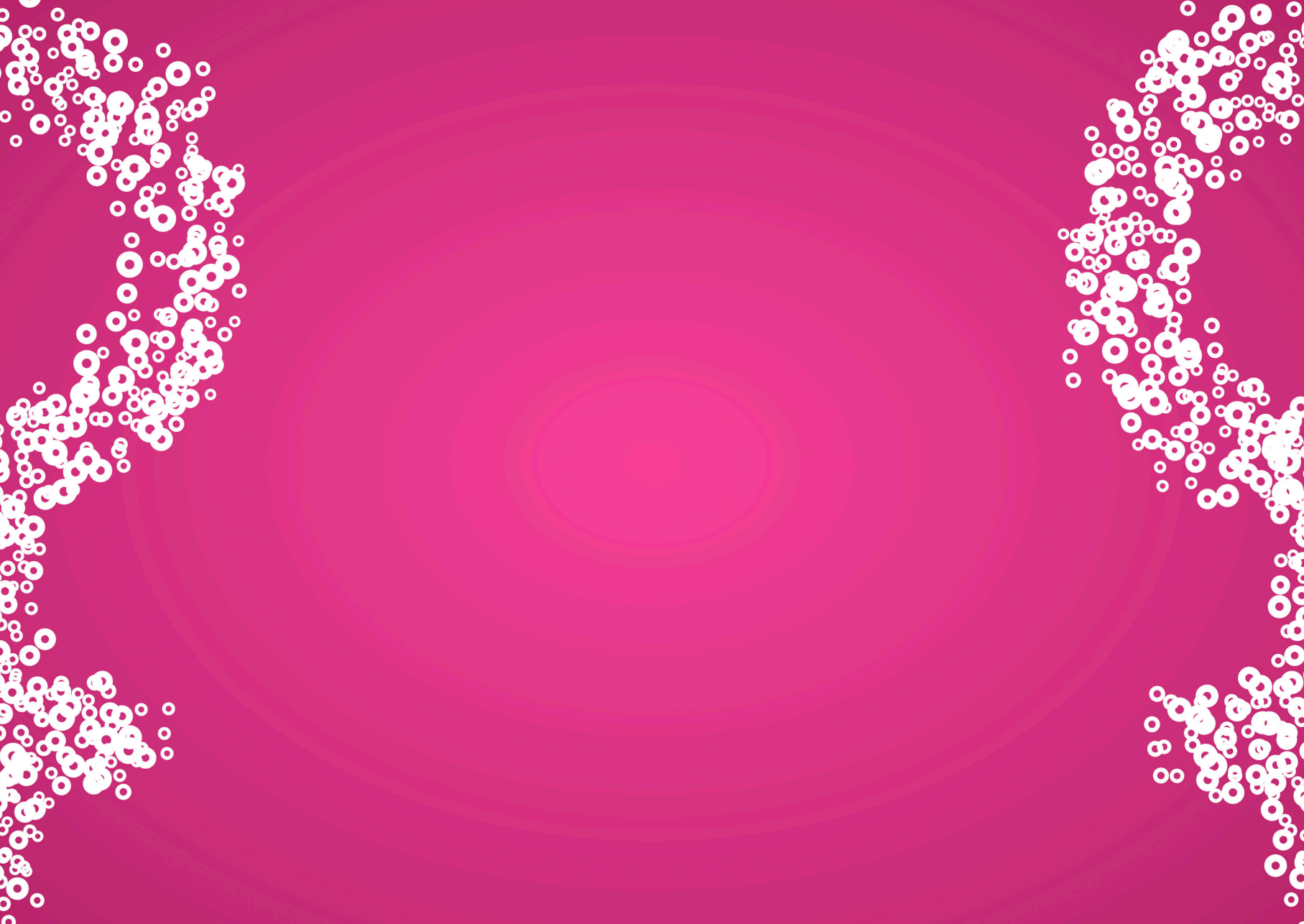
O Instituto das Mulleres en colaboración coa Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero promove convenios de colaboración con empresas de ámbito nacional e en distintos sectores de actividade para promover a sensibilización en materia de violencia de xénero e para fomentar a integración social e laboral das mulleres vítimas e, cando a situación así o require, facilitar a súa mobilidade xeográfica.

Programa de inserción laboral para mulleres que sofren violencia de xénero

Destinado a entidades sen ánimo de lucro para o desenvolvemento de programas de inserción laboral dirixidos a mulleres en situación de violencia de xénero e apoialas na súa integración ou reintegración no mercado laboral.

<http://igualdade.xunta.gal/gl/axudas/subvencions-entidades-de-iniciativa-social-sen-animo-de-lucro-para-programas-dirixidos-2>





09

ENDEREZOS E DATOS DE INTERESE

OFICINAS E PUNTOS DE INFORMACIÓN

Concello de Xinzo de Limia

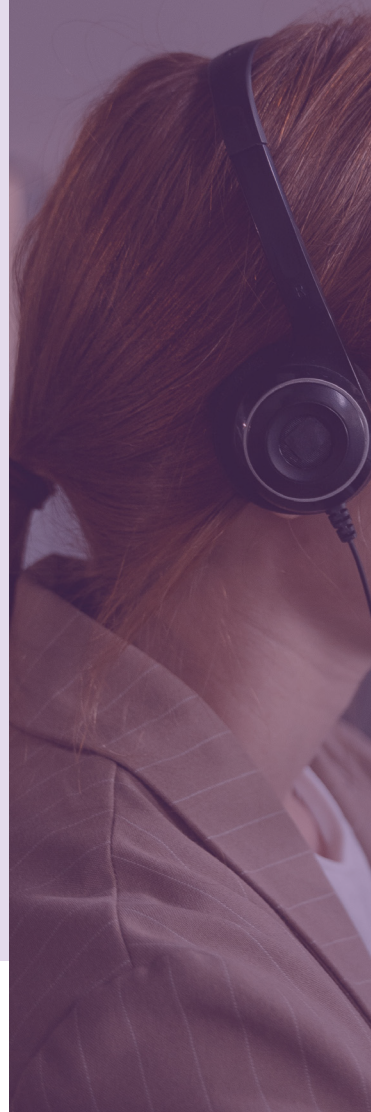
Rúa Curros Enríquez, 15
32630 - Xinzo de Limia (Ourense).
Tel: 988 550 111
Correo electrónico:
concello@xinzodelimia-ayto.com

Centro de Información á Muller-CIM

Avenida de Ourense, 19
32630 — Xinzo de Limia (Ourense).
Tel: 988 460 848
Correo electrónico:
cimconcelloxinzodelimia@gmail.com

Oficina de Educación, Inmigración e Minorías

Avda de Ourense, 19
32630 Xinzo de Limia (Ourense).
Tel: 988 550 528
Correo electrónico:
educoncelloxinzo@hotmail.com



XUNTA DE GALICIA

Secretaría Xeral de Igualdade

Edificio administrativo de San Lázaro, s/n
15781 - Santiago de Compostela (A
CORUÑA).

Tel: 981 957 691 e 981 545 351

Correo electrónico:

igualdade@xunta.es

Web: <http://igualdade.xunta.gal/gl>

Xefaturas Territoriais- Ourense.

Unidade Administrativa de Igualdade

Avda. da Habana, 79

32004 - Ourense

Tel: 988 386 799

GOBIERNO DE ESPAÑA

Ministerio de Igualdade

C/ Alcalá, 37.

28014 - Madrid.

Tel: 91 5 243 200

Web: <https://www.igualdad.gob.es>

Instituto das Mulleres

C/ Condesa de Venadito nº 34.

28027 Madrid

Web: www.inmujer.es

Delegación do Goberno para a Violencia
de Xénero

C/ Alcalá, 37.

28014 Madrid.

Tel: 915 243 200

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>

RECURSOS PARA O EMPREGO E O EMPRENDEMENTO

Oficina de Emprego de Xinzo de Limia

Av. de Madrid, 44
32630 - Xinzo de Limia (Ourense)
Tel: 988 788 367

INSS Xinzo de Limia. Centro de Atención e Información da Seguridade Social N° 07

Rúa da Ladeira, 8
32630 - Xinzo de Limia (Ourense)
Tel: 988 462 951

Ministerio de Trabajo

C/ Agustin de Bethencourt, 4
Tel: 91 363 00 00
Correo electrónico: portal@mites.gob.es
Web: <https://www.mites.gob.es/>
Acceso ao formulario de contacto:
https://expinterweb.mites.gob.es/formugab/login.htm?jsessionid=Cw8GcqR0TkoNSToG1k8ciO4X.expinter62_1C

Servizo Público de Emprego

C/ Condese de Venadito, 9
28027 - Madrid
Tel: 915 859 888

CIG- Confederación Intersindical Galega. Xinzo de Limia

Rúa Parque do Toural s/n
32630 - Xinzo de Limia (Ourense)
Tel: 988 462 583

CIG- Confederación Intersindical Galega. Ourense

Lugar Parque de San Lázaro, 12
32003 - Ourense (Ourense)
Tel: 988 233 134

CCOO. Xinzo de Limia

Rúa do Toural, 0
32630 - Xinzo de Limia (Ourense)
Tel: 988 462 510



CCOO Ourense

Rúa do Parque de San Lázaro, 12, 3º
32003 - Ourense (Ourense)
Tel: 988 391 727
Correo electrónico: ucoure@galicia.ccoo.es

UGT-Xinzo de Limia

Rúa Alexandre Bóveda, s/n
32630 - Xinzo de Limia (Ourense)
Tel: 988 460 975
Correo electrónico: www.ugtgalicia.org

UGT Ourense

Rúa Parque de San Lázaro, 14
32003 - Ourense (Ourense)
Tel: 988226135
Gabinete Igualdade UGT Galicia:
Correo electrónico: igualdade@galicia.ugt.org

CSIF Ourense

Parque de San Lázaro, 8- 5º dcha
32003 - Ourense (Ourense)
Tel: 988 391 050
Correo electrónico: ourense@csif.es

**ADEGAL - Asociación de Empresarios,
Gandeiros e Agricultores da Limia**

Río Arnoia, 12 Loc. 20 (Multicentro)
32630 - Xinzo de Limia (Ourense)
Tel: 988 680 521
Correo electrónico: adegalxinzo@gmail.com

**CEOE Formación (Confederación Española
de Organizacions Empresariais)**

C/ Diego de León, 50
28006 - Madrid
Tel: 915 663 534
Correo electrónico: promociona@ceoe.org

OUTROS SERVIZOS E RECURSOS DE INFORMACIÓN

Servizo de Información para as Mulleres. Instituto das Mulleres

Teléfono de Información 24 Horas, de carácter gratuíto, facilita asesoramento sobre lexislación de familia; laboral; axudas á creación de emprego, seguridade social; servizos sociais etc...

Tel: **900 191 010**.

Servizo de información gratuíto para persoas con discapacidade auditiva e/ou da fala

<https://www.telesor.es>

CONSULTA ONLINE

Para información sobre dereitos no eido do emprego, a seguridade social, estranxeiría, violencia contra as mulleres, familia, nacionalidade, sucesións e asistencia xurídica gratuíta. Informarásese sobre as canles legais para acudir ante os tribunais en demanda dos teus dereitos

Acceso a formulario para consulta online de temas xurídicos:

<https://www.inmujer.es/servRecursos/consulta.do>

Acceso a formulario para consulta online de temas xerais:

<https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/contacto.do>

Programa bono aluguer social para vítimas de violencia de xénero

Subdirección Xeral para el Tratamiento da Violencia de Xénero

Correo electrónico: vx.igualdade@xunta.es

Telf: 981 957 677

SERVIZO TELEFÓNICO DE INFORMACIÓN E ASESORAMENTO XURÍDICO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO. MINISTERIO DE IGUALDADE.

Teléfono 016

As consultas tamén poden dirixirse por correo electrónico ao Servizo 016 online:

016-online@igualdad.gob.es.

Os servizos da atención telefónica e online son gratuítos e profesionais, procedentes de todo o territorio.

Completamente confidencial.

- A atención préstase as **24 horas do día, os 365 días do ano.**
- Atención telefónica en **52 idiomas:** castelán, euskera, galego, catalán, inglés, francés, alemán, portugués, chino mandarín, ruso, árabe, rumano, búlgaro, tamazight e outros 38 idiomas a través de tele-tradución.
- Derivación de **chamadas de emerxencia ao 112** e coordinación cos servizo da Xunta de Galicia.
-
- **Información** a mulleres vítimas de violencia de xénero e o seu entorno sobre que facer en caso de maltrato.
- Información sobre **recursos e dereitos** das vítimas en materia de **emprego e orientación laboral, servizos sociais, axudas económicas, acceso a aloxamentos, de asistencia e de acollida**, lexislación en materia de estranxeira, dereito de familia e menores para vítimas desta violencia.
- **Asesoramento xurídico especializado, de 8 a 22 horas**, de luns a domingo.
- Derivación das chamadas realizadas por menores de idade ao **Teléfono ANAR de Axuda a Nenos e Adolescentes: 900 202010.**
- Derivación de chamadas relacionadas coa **trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual ao teléfono do Ministerio do Interior: 900 105 090**

As mulleres con discapacidade auditiva ou da fala poden comunicarse co 016 a través de:

- **Teléfono de texto (DTS)**, no número **900 116 016**
- **Servicio Telesor** a través de la propia páxina web de Telesor. Precísase conexión a Internet. www.telesor.es.
- **Teléfono móbil ou PDA**. Precísase unha aplicación gratuíta.
- **Servizo de videointerpretación** SVIsual a través da páxina www.svisual.org.

As compañías de telefonía móbil desenvolveron funcionalidades para que as chamadas ao 016 **non deixen pegada**.

Web de recursos de apoio e prevención ante casos de violencia de xénero

Web do Ministerio de Igualdade a través da Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero.

<https://wrap.igualdad.gob.es/recursos-vdg/search/Search.action>

SERVIZO TELEFÓNICO DE ATENCIÓN E PROTECCIÓN PARA VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO (ATENPRO)

É un dispositivo de telefonía móbil e telecomunicación para que as usuarias poidan entrar en contacto en calquera momento cun Centro atendido por persoal especificamente preparado para dar unha resposta axeitada á súa situación. Presta atención inmediata e asegura unha resposta rápida á eventualidades que

poidan xurdir as 24 horas do día e os 365 días do ano e con seguimento permanente. O servizo é accesible para persoas con discapacidade auditiva (Módulo SOTA). As mulleres que cumpran os requisitos de acceso poderán solicitar a incorporación ao servizo ATENPRO no Concello de Xinzo de Limia.

SERVIZO DE ASESORAMENTO XURÍDICO ONLINE DA XUNTA DE GALICIA

É un recurso gratuíto e anónimo que funciona as 24 horas do día durante os 365 días do ano.

Ofrece información especializada de interese para a muller sobre recursos, prestacións sociais dispoñibles, requisitos de acceso, dereitos, etc, no eido da igualdade e non discriminación, a conciliación, violencia de xénero,

prostitución e trata etc.. **Tel: 900400273**

Cumprimentando un formulario, as persoas que o desexen poden obter información e asesoramento xurídico gratuíto por parte de profesionais especializados e especializadas.

<http://igualdade.xunta.gal/es/content/asesoramiento-juridico-line>

SERVIZO DE DEFENSA LEGAL CONTRA A DISCRIMINACIÓN

Presentar denuncia sobre feitos que vulneran o principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo no Instituto das Mulleres.

Podes enviar os teus datos persoais (nome, apelidos e dirección e identificación da persoa, entidade ou empresa autora dos feitos) por carta, ás área xurídica do Instituto das Mulleres (C/ Condesa de Venadito nº 34. 28027 Madrid) ou por email: juridico@inmujer.es

As denuncias recibidas son remitidas aos organismos públicos competentes dando traslado da documentación aportada. As denuncias por discriminación por razón de sexo no ámbito laboral e da Seguridade Social pódense plantexar directamente á Inspección de Traballo e da Seguridade Social a través do enlace:

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html

SERVIZO DE ATENCIÓN PSICOLÓXICA

Ten como finalidade mellorar as capacidades e a autonomía da persoa para superar as consecuencias xeradas pola violencia. O servizo está dirixido a construír as capacidades que promovan a inclusión da vítima nos ámbitos familiar, social, laboral e escolar e ten como obxectivo axudar a minimizar o dano que ocasionou a violencia sufrida, afrontar o procedemento e acompañar a vítima durante todo o proceso xudicial. O Programa artéllase a través dunha rede de profesionais repartidos/as por todo o territorio galego e apoiada nun convenio de colaboración entre a Secretaria Xeral de Igualdade e o Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia.

Información e acceso a través dos CIM, servizos sociais, servizos sanitarios etc., e no teléfono **629 777 595**

<http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/atencion-psicologica-vitimas-de-violencia-de-xenero>

Atención psicolóxica especializada de emerxencia, en domicilio ou outro lugar sinalado, para os casos máis graves ou con resultado de morte por violencia de xénero. Con activación a través do 112 Emerxencias Galicia

Quenda de garda psicolóxica, permanente e especializada, en violencia de xénero, á disposición das forzas e corpos de seguridade e do ámbito xudicial que poden activar o servizo en casos urxentes de violencia de xénero para apoio psicolóxico dende o primeiro momento de presentación da denuncia. Información e acceso: Directamente no **900 400 273** achegando a solicitude dispoñible na web <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/programa-de-quenda-de-garda-psicologica-en-violencia-de-xenero>

Intervención psicolóxica en casos de violencia sexual

Programa de intervención con mulleres vítimas de abuso e violencia sexual para axudarlles a afrontar os desaxustes físicos, emocionais e relacionais que se producen como consecuencia desta violencia.

Nos teléfonos **981 269 955 - 607 116 642** ou no correo electrónico: centropsicoterapia@meninos.org

<http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/programa-de-intervencion-terapeutica-con-mulleres-que-sufriron-violencia-sexual>

APLICACIÓNS PARA TELÉFONOS MÓBILES:

Aplicación “LIBRES”, dirixida principalmente a mulleres que sofren ou sufriron violencia de xénero a calquera persoa que detecte no seu entorno unha posible situación de maltrato. A través dun menú principal con seis apartados, “LIBRES” é sinxela, áxil, gratuíta e confidencial dado que permanece oculta no menú do teléfono de xeito que ninguén sabe que se dispón desta aplicación.

Descarga libre a gratuíta a través do móbil.

[http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Sensibilizacion/](http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Sensibilizacion/AplicacionLibres/home.htm)
[AplicacionLibres/home.htm](http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Sensibilizacion/AplicacionLibres/home.htm)

Aplicación EscApp: ten por obxecto achegar información de utilidade ás mulleres que se atopan nunha situación de violencia de xénero e a todas as persoas que poidan axudar a rematar con este tipo de situacións. Descarga libre a gratuíta a través do móbil.

Telf: **981 999 826 ou 981 545 351**

<http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/aplicacion-escapp>

Aplicación Agresión OFF: con información útil e consellos para evitar e previr agresións sexuais, así como pautas para saber a onde dirixirse para maior apoio e información.

Descarga libre a gratuíta a través do móbil.

Telf: 981999826 ou 981545351

<http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/app-de-agresion>

FORZAS E CORPOS DE SEGURIDADE

Garda Civil de Xinzo de Limia

Rúa Ladeira, 8.
32630 - Xinzo de Limia (OURENSE)
Tel: 988 462 361

Policía Nacional Ourense

Rúa Mestre Vide, 4.
32004 - Ourense
Tel: 988 391 771

Policía Local de Xinzo de Limia

32630 - Xinzo de Limia (OURENSE)
Telf: 988 462 425 ext. 224

ÁMBITO XUDICIAL

Xulgado de 1ª Instancia e Instrución

Rúa Ladeira, 5
32630 - Xinzo de Limia (OURENSE)
Tel: 988 462 363

Xulgado de Violencia sobre a Muller de Ourense

Rúa Velázquez, s/n
32002 - Ourense
Tel: 988 687 047

Colexio da Avogacía de Ourense

Rúa do Concello, 22
32003 - Ourense
Tel: 988 370 746
Correo electrónico:
icaourense@avogacia.org
Web: <http://www.icaourense.org>

Comisión de Asistencia Xurídica Gratuita en Ourense

Camiño Vello Prado Lonia s/n
32004 - Ourense
Tel: 988 386 408

Servizo de Atención á Vítima e á Cidadanía

Rúa Velázquez, s/n
32002 - Ourense
Tel: 988 687 186
Correo electrónico: ciudadan.vitimas.ourense@xustiza.gal

RECURSOS SANITARIOS

Centro de Saúde de Xinzo de Limia

Rúa da Ladeira, 6
32630 - Xinzo de Limia (Ourense)
Tel: 988 462 536

PAC Xinzo de Limia

Rúa da Ladeira, 16
32630 - Xinzo de Limia (Ourense)
Telf: 988 462 456

COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO DE OURENSE

Rúa Ramon Puga, 52
32005 - Ourense
Telf: 988 385 500

Centro de Orientación Familiar-COF

Centro de Salud Novoa Santos
Rúa Juan XXIII, 6
Ourense
Telf: 988 385 585

