

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA UPV/EHU ANTE ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Protocolo inicial para dar cumplimiento al punto 3.3 del I Plan de igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2010-2013):

“Establecer un protocolo para tratar las denuncias de acciones contra la igualdad”.



EMAKUMEEN AURKAKO
INDARKERIARI EZ
NO A LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES



U iver idad del País Vasco Euskal Her iko U ibert itatea

NAZIOARTEKO
BIKAITASUN
CAMPUSA
CAMPUS DE
EXCELENCIA
INTERNACIONAL

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA UPV/EHU ANTE ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Protocolo inicial para dar cumplimiento al punto 3.3 del I
Plan de igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU
(2010-2013):

**"Establecer un protocolo para tratar las denuncias de
acciones contra la igualdad".**

Contenido

EXPOSICION DE MOTIVOS	1
OBJETO DEL PROTOCOLO	3
DEFINICION DE VIOLENCIA DE GÉNERO	4
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	5
CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	7
ANEXO I –CÓMO DETECTAR LA VIOLENCIA-	8
ANEXO II – DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	9
NORMATIVA DE APLICACIÓN	11
ANEXOS PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO	12
Anexo I - Marco normativo	14
Anexo II – Servicios asistenciales	36
Anexo III – Glosario.....	42

■ EXPOSICION DE MOTIVOS

La violencia contra las mujeres, por el mero hecho de ser mujeres, se ha ejercido con total impunidad por permanecer oculta en el ámbito privado, como si de un problema particular e íntimo se tratase, hasta que la sociedad ha tomado conciencia de la gravedad de este problema colectivo, cuestionando las actitudes y los patrones de conducta asumidos que, tradicionalmente, han justificado el comportamiento de los agresores.

La “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” (Res. A.G. 48/104, ONU, 1994) aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1993, constituyó el primer instrumento internacional de derechos humanos en abordar este tema y la definió como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto se si producen en la vida pública como en la vida privada”*.

En la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de la ONU (1995), quedó patente que la violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que viola y menoscaba los derechos humanos y las libertades fundamentales, por lo que representa un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

Durante la 49ª Asamblea Mundial de la Salud en 1996, los Estados Miembros acordaron que actuar contra esa violencia era una prioridad de salud pública, dada su dimensión: se produce en todos los países y ámbitos, tanto en el mundo doméstico como en el público y se ejerce contra mujeres de cualquier edad, raza o condición social, por el mero hecho de serlo. La Resolución 49.25 de la Asamblea apoya las recomendaciones efectuadas en las conferencias internacionales previas para acometer el problema de la violencia contra las mujeres y las niñas y abordar sus consecuencias para la salud.

Esa violencia ejercida contra las mujeres tiene múltiples caras:

- Violencia física: cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aún sin convivencia, o por hombres de su entorno familiar o su entorno social y/o laboral;
- Violencia psicológica: toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aún sin convivencia, así como por hombres de su entorno familiar o su entorno social y/o laboral;
- Violencia sexual y abusos sexuales: cualquier acto de naturaleza sexual forzada o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima;

- **Violencia económica:** la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

Dada la magnitud y las implicaciones de dicha violencia, se han aprobado un conjunto de textos legales, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, con el objetivo de dar una respuesta adecuada, mediante el desarrollo de medidas destinadas a la creación de un sistema integral de prevención y protección de las mujeres ante alguno de los aspectos de esa violencia –anexo II-.

Entre ellos están la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de abril, de Medidas de *Protección Integral contra la Violencia de Género* y la ley vasca 4/2005 de 18 de febrero, para la *igualdad de mujeres y hombres*.

Y siguiendo los mandatos de estas leyes, que recogen la necesidad de articular “*protocolos de actuación*” que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas Administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan, hacemos este protocolo, que únicamente recoge la actuación de la UPV/EHU en cumplimiento de la normativa vigente sobre violencia de género, según la definición del artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 o maltrato doméstico, según la denominación de la ley vasca 4/2005 –art. 54 y ss.-.

Quedan, pues, otros aspectos de la violencia contra las mujeres no abordados aquí, muchos de ellos recogidos en el informe realizado por la Subcomisión de Protocolos de la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU, que serán objeto de otros protocolos de actuación que deberán dar continuidad a éste, para avanzar hacia una auténtica igualdad de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU.

■ OBJETO DEL PROTOCOLO

Este Protocolo, el primero de los previstos en el punto 3.3. del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010/13), no es un fin en sí mismo, ni siquiera la actuación coordinada de las instancias universitarias lo es, sino tan sólo un primer paso en aras a conseguir la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Su objeto es establecer el primer mecanismo de actuación ante actos **de violencia de género** en la UPV/EHU. Su funcionalidad es la de:

- a) Garantizar una atención integral a las víctimas
- b) Establecer pautas de actuación homogéneas en toda la UPV/EHU que redunden en beneficio de la atención a las propias víctimas
- c) Facilitar la coordinación de todos los servicios universitarios que intervienen ante un caso de violencia de género, con el fin de mejorar la asistencia que se presta a las mujeres
- d) Dotar a la comunidad universitaria de medios para detectar signos de una violencia no declarada por parte de la víctima para poder actuar en consecuencia –ver anexo I-
- e) Realizar campañas de sensibilización y formación de la comunidad universitaria para prevenir e intentar erradicar la violencia de género en la UPV/EHU y para ayudar a sus víctimas.
- f) Recoger en un único documento los derechos reconocidos en la normativa vigente a las mujeres víctimas de violencia de género –ver anexo II-
- g) Crear una Comisión de Seguimiento para:
 - conocer el nivel de satisfacción de las víctimas en la aplicación del protocolo
 - analizar el grado de coordinación de las instancias universitarias
 - establecer indicadores de funcionamiento, y
 - proponer, en su caso, medidas correctoras.

■ DEFINICION DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, dispone en su Disposición Adicional cuarta que, las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades, establecerán programas específicos para que las víctimas de la violencia de género puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 69 de los Estatutos de la UPV/EHU, que prevé que la UPV/EHU en coordinación con las restantes administraciones públicas establecerá programas específicos para que las víctimas... de la violencia de género, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

El artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, define como **violencia de género**

“aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

Esta violencia comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

■ PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Paso 1. Identificación y comunicación de la situación

Toda **alumna, profesora o mujer del personal de administración y servicios**, que sienta que están ejerciendo sobre ella violencia de género puede acudir en primera instancia, o tras presentar la correspondiente denuncia, a:

- Decanato o Dirección
- Vicerrectorado
- Dirección del Servicio al cual esté adscrita, o
- La Dirección para la Igualdad –berdintasuna@ehu.es–

La comunicación entre las distintas personas concedoras de la situación deberá ser fluida y, en todo caso, la Dirección para la igualdad deberá tener conocimiento de los hechos planteados.

Toda mujer que preste sus servicios en la UPV/EHU, en la misma situación, podrá acudir a la Dirección para la Igualdad, que le proporcionará ayuda y asesoramiento.

Paso 2. Actuaciones

Quien haya tenido conocimiento de los hechos, tras prestar el primer apoyo, informará a la víctima de los servicios asistenciales existentes en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y procurará, en su caso, que presente la correspondiente denuncia, para lo cual, podrá contar con su ayuda. Toda víctima debe saber que las instancias universitarias tienen obligación de poner en conocimiento de las autoridades competentes los casos de violencia de género que conozcan (art. 450 del Código Penal).

❖ **Efectuada la denuncia**, la Universidad adoptará las medidas necesarias para cumplir cualquier mandato emanado por las autoridades competentes y velará, en todo caso, por la seguridad de la mujer dentro del recinto universitario, a través del Servicio correspondiente.

➤ **Si el supuesto agresor es miembro de la comunidad universitaria:**

- **Cuando existan medidas cautelares judiciales** el órgano competente propondrá de oficio a la Rectora o Rector la apertura de un expediente disciplinario; dicho expediente quedará en suspenso hasta que finalice el proceso penal.

Todas las personas que tengan conocimiento de cualquier referencia relacionada con este procedimiento tienen el deber de secreto en relación con todos los datos que aparezcan en el mismo, con el fin de salvaguardar el derecho a la intimidad de las personas implicadas.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán causa a su vez, de apertura de un

expediente disciplinario sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudiesen corresponder.

- ❖ **En el caso de que no se interpusiese denuncia**, pero hubiese claros indicios de “cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada” (art. 50 de la ley vasca 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres) contra una mujer perteneciente a la comunidad universitaria, el órgano competente (Decanato o Dirección, Vicerrectorado, Dirección del Servicio al cual esté adscrita, o la Dirección para la Igualdad), además de proteger y ayudar a la víctima y establecer las medidas cautelares que estime convenientes,
 - **siempre que el supuesto agresor fuese miembro de la comunidad universitaria** pedirá al Vicerrectorado competente en igualdad que abra una investigación de los hechos –“Información reservada”-.

Las actuaciones que se lleven a cabo quedarán archivadas en un expediente secreto y confidencial que permanecerá bajo la custodia de la instancia que realice la investigación.

Si como resultado de la investigación, se cuenta con un testimonio en forma de informe escrito de tres personas (pertenecientes al Personal Docente e Investigador, Personal de administración y servicios o Alumnado), firmado con nombre y apellidos y DNI, ratificando la situación de violencia que vive la mujer, el vicerrectorado procederá a:

- a) Interponer una denuncia,
- b) Proponer al Rector o Rectora la apertura de un expediente disciplinario

■ CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con la finalidad de:

- conocer el nivel de satisfacción de las víctimas en la aplicación del protocolo
- analizar el grado de coordinación de las instancias universitarias
- establecer indicadores de funcionamiento, y
- presentar un informe anual a la Comisión para la Igualdad y proponer, en su caso, medidas correctoras.

Se creará una Comisión de Seguimiento.

Corresponde a la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU crear una Comisión de Seguimiento de este Protocolo en el plazo de un mes a partir de su entrada en vigor.

■ ANEXO I –CÓMO DETECTAR LA VIOLENCIA-

Sin pretender ser una lista exhaustiva.

Violencia física

- Golpes
- Heridas
- Utilización de armas o instrumentos en la violencia

Violencia psicológica

- Insultar y amenazar con o sin armas
- Detenciones o coacciones
- Humillar, desvalorizar o ridiculizar
- Vigilancia (en el hogar, en el trabajo, del correo, seguir por la calle....)
- Envío de cartas, mensajes, llamadas, regalos.....
- Intimidación a otras personas (familiares, terceras personas....)
- Maltrato de animales domésticos
- Denuncias infundadas
- Amenazas de suicidio
- Imposición de normas de conducta
- Oposición a un aumento del nivel educativo y/o profesional

Violencia sexual

- Violación
- Abusos

Violencia económica

- Dejar sin dinero
- No realizar aportaciones equitativas a la economía familiar
- Despojar de bienes
- Impedir trabajar, promocionar, administrar el propio patrimonio u otras formas de obtener dinero o disponer de él

Indicadores de VIOLENCIA DE GÉNERO en las relaciones afectivas y sexuales o de pareja:

Tu pareja te ha dicho cómo debes vestirte, cómo debes comportarte con la gente
Tu pareja se enfada si sales con amigas y amigos, te quiere exclusivamente para ella
Tu pareja controla tus pertenencias personales, las llamadas de tu móvil..., lo quiere saber todo sobre ti
Tu pareja no es sincera contigo, te oculta información
Tu pareja te llama constantemente, es muy celosa
Tu pareja te ridiculiza o menosprecia tu aspecto físico, tu cuerpo
Tu pareja hace gestos de desprecio cuando haces o dices algo que no le gusta
Tu pareja te ha amenazado con dejar la relación cada vez que se enfada
Tu pareja se ha comportado de forma agresiva por una cuestión que para ti no tenía demasiada importancia
Tu pareja te ha empujado o abofeteado en el transcurso de una discusión o pelea
A veces, tu pareja ha sido agresiva y te ha hecho daño en el juego amoroso y sexual
Has mantenido relaciones sexuales no consentidas con tu pareja
Tu pareja te ha agredido físicamente

Informe sobre la violencia de género en las relaciones de pareja de adolescentes y jóvenes de Bilbao –www.bilbao.net–

■ ANEXO II – DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

1) Las mujeres víctimas de violencia de género, con carácter general, tienen los derechos reconocidos en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, como son:

- Derecho a la información (art. 18)
- Derecho a la asistencia social integral.(art. 19)
- Asistencia jurídica (art. 20)
- Ayudas sociales (art. 27)
- Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores (art. 28)

2) En la Comunidad Autónoma del País Vasco, las mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales tienen los derechos reconocidos en la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**:

- Protección policial (art. 54)
- Asesoramiento jurídico (art. 55)
- Asistencia psicológica (art. 56)
- Pisos de acogida y servicios de urgencia (art. 57)
- Prestaciones económicas (art. 58)
- Vivienda (art. 59)
- Inserción laboral (art. 60)
- Educación (art. 61)

Derechos de las mujeres docentes y/o investigadoras y las mujeres del personal de administración y servicios víctimas de violencia de género

Siempre que existan medidas cautelares y/o sentencia firme y se prevea expresamente, estas mujeres víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección a las siguientes medidas recogidas en los artículos 64 y 101 de sus respectivos convenios colectivo, además de los reconocidos en el Estatuto Básico del Empleado Público –artículos 49, 82 y 89- y en el Estatuto de los Trabajadores –artículos 37, 40.3 bis), 45 y 49:

- a la reducción de la jornada de trabajo
- a la reordenación del tiempo de trabajo
- a ausentarse de su puesto de trabajo teniendo estas faltas de asistencia, totales o parciales, la consideración de justificadas;
- al traslado de centro de trabajo según las disponibilidades existentes;
- a disponer de la situación de excedencia
- a una movilidad específica.
- a la intimidad

- a suspender el contrato de trabajo
- a la extinción del contrato de trabajo

Derechos de las estudiantes universitarias

El **Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre**, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario reconoce para el alumnado universitario –artículos 7 y 8- :

- el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad
- a elegir grupo de docencia de forma que pueda conciliar la formación con otras actividades, extra-académicas o familiar

En todos los supuestos, en caso de estimarse necesario, se adoptarán las medidas de urgencia que se requieran para proteger a la víctima de la violencia de género y evitar agresiones, alertándose al Servicio de Seguridad de la UPV/EHU con el fin de garantizar la protección de la víctima dentro del campus universitario.

Además, en relación a la enseñanza universitaria, conforme establece la **Orden de 28 de junio de 2011**, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, por la que se fijan los precios a satisfacer por los servicios públicos de educación superior de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea para el año académico 2011-2012, las víctimas de violencia de género tienen derecho de exención total de los precios públicos por servicios académicos universitarios –art. 15.2-

■ **NORMATIVA DE APLICACIÓN**

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE, nº 313, de 29 de diciembre de 2004)
- Ley vasca 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres
- Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de violencia de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV, nº 58, de 24 de marzo de 2011)
- Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE, nº 89, de 13 de abril de 2007)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, nº 75, de 29 de marzo de 1995)
- Ley 6/1989, de 6 de julio de Función Pública Vasca (BOPV, nº 144, de 28 de julio de 1989)
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. (BOE, nº 318, de 31 de diciembre de 2010)
- Estatutos de la UPV/EHU aprobados por el Decreto 17/2011, de 15 de febrero (BOPV, nº 38, de 24 de febrero de 2011)
- El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010-2013) aprobado por el Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2010.
- Orden de 28 de junio de 2011, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, por la que se fijan los precios a satisfacer por los servicios públicos de educación superior de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea para el año académico 2011-2012 y se definen las condiciones para el beneficio de las exenciones y reducciones de los mismos.
- RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco (código de convenio núm. 86002345012004) (BOPV, nº 251, de 31 de diciembre de 2010)
- RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad del País Vasco (código de convenio núm. 86000272011993) (BOPV, nº 251, de 31 de diciembre de 2010)
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado (BOE, nº 15, de 17 de enero de 1986)
- Decreto 8 de septiembre de 1954, Reglamento de Disciplina Académica. (BOE, de 27 octubre de 1954).

ANEXOS PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

■ ANEXO I - MARCO NORMATIVO

- ✓ **LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**
<http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>

TITULO II

Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

CAPITULO I

Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita

■ **Artículo 18. Derecho a la información.**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

■ **Artículo 19. Derecho a la asistencia social integral.**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- a) Información a las víctimas.
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

■ **Artículo 20. Asistencia jurídica.**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, en los términos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, tienen derecho a la defensa y representación gratuitas por Abogado y Procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima. En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, éstas deberán abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.

2. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

CAPÍTULO II Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

▪ **Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo **y a la extinción del contrato de trabajo.**

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

▪ **Artículo 22. Programa específico de empleo.**

En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

▪ **Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.**

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

CAPÍTULO III Derechos de las funcionarias públicas

▪ **Artículo 24. Ámbito de los derechos.**

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

▪ **Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.**

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

▪ **Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.**

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23

CAPÍTULO IV Derechos económicos

▪ **Artículo 27. Ayudas sociales.**

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.

4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

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

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

✓ **LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>

▪ **Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

d) **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:** las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

▪ **Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género.**

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

▪ **Artículo 89. Excedencia.**

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

d) **Excedencia por razón de violencia de género.**

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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

TÍTULO VII Régimen disciplinario

▪ **Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria.**

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral

▪ **Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

▪ **Artículo 95. Faltas disciplinarias.**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

o) El acoso laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

✓ **REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html

▪ **Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos**

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

▪ **Artículo 40. Movilidad geográfica**

3 BIS) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

▪ **Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

▪ **Artículo 49. Extinción del contrato**

1. El contrato de trabajo se extinguirá

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

▪ **Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

✓ **REAL DECRETO 1791/2010, DE 30 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO.**

<http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/31/pdfs/BOE-A-2010-20147.pdf>

▪ **Artículo 7. Derechos comunes de los estudiantes universitarios.**

1. Los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos:

d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como **el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género**, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad

▪ **Artículo 8. Derechos específicos de los estudiantes de grado.**

c) A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, **y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.**

✓ **REAL DECRETO 33/1986, DE 10 DE ENERO, REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS DEL ESTADO**

<http://www.boe.es/boe/dias/1986/01/17/pdfs/A02377-02380.pdf>

**CAPÍTULO II.
FALTAS DISCIPLINARIAS**

- **Artículo 5.**
Las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.
- **Artículo 6.**
Son faltas muy graves:
 - b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Artículo 7.**
 - 1. Son faltas graves:
 - e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

✓ **DECRETO 8 DE SEPTIEMBRE DE 1954, REGLAMENTO DE DISCIPLINA ACADÉMICA**

<http://webpages.ull.es/users/fsocull/Fotos/Docs%20Escaneados/Decreto%20fascista%20de%201954.pdf>

▪ **Art.5.a) Faltas graves**

5ª) La falta de probidad y las constitutivas de delito.

2. Normativa autonómica

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

http://www.euskadi.net/cgi-bin/k54/ver_c?CMD=VERDOC&BASE=B03A&DOCN=000060508&CONF=/config/k54/bopv_c.cnf

CAPÍTULO VII

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Artículo 50.– Definición.

A los efectos de la presente ley, se considera violencia contra las mujeres cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada.

SECCIÓN 1.ª

INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 51.– Investigación.

1.– Las administraciones públicas vascas han de promover la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, así como sobre la eficacia e idoneidad de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.

2.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer realizará periódicamente una evaluación de la eficacia y alcance de los recursos y programas existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de violencia contra las mujeres. A tal fin, el resto de administraciones públicas vascas implicadas deben facilitar la información disponible de los recursos y programas que de ellas dependan.

3.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de dar cuenta ante el Parlamento Vasco de la evaluación referida en el párrafo anterior.

Artículo 52.– Prevención.

Sin perjuicio del resto de medidas preventivas previstas a lo largo de la presente ley, las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias y de forma coordinada, han de realizar campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres.

Artículo 53.– Formación.

1.– Los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas vascas, en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, deben realizar un diagnóstico, que se actualizará periódicamente, sobre las necesidades de formación de su personal implicado en la intervención ante casos de violencia contra las mujeres, y en función

de dicho diagnóstico se pondrán en marcha programas de formación ajustados a las necesidades de las y los diferentes profesionales.

2.– Las administraciones públicas vascas han de favorecer también la formación del personal de entidades privadas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, así como en el de la asistencia y apoyo a sus víctimas.

SECCIÓN 2.ª

ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE

MALTRATO DOMÉSTICO Y AGRESIONES SEXUALES

Artículo 54.– Protección policial.

Las administraciones públicas vascas competentes han de dar formación especializada al personal policial que intervenga en la atención y protección de las víctimas de la violencia contra las mujeres. Del mismo modo, deben dotar a los cuerpos policiales vascos de los recursos necesarios al objeto de lograr la máxima eficacia en la intervención ante estos casos y, en especial, por lo que respecta a la ejecución y control de las medidas judiciales que se adopten para la protección de las víctimas de maltrato doméstico; todo ello con el fin de garantizar su seguridad y evitar que sean ellas las que contra su voluntad deban abandonar sus hogares.

Artículo 55.– Asesoramiento jurídico.

Las administraciones públicas vascas deben poner los medios necesarios para garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a un asesoramiento jurídico gratuito, especializado, inmediato, integral y accesible. Dicho asesoramiento comprenderá el ejercicio de la acción acusatoria en los procesos penales y la solicitud de medidas provisionales previas a la demanda civil de separación, nulidad o divorcio o cautelares en caso de uniones de hecho.

Artículo 56.– Asistencia psicológica.

1.– Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a una asistencia psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

2.– La Administración de la Comunidad Autónoma ha de habilitar los medios personales y materiales necesarios para que en los juzgados y tribunales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se puedan realizar pruebas periciales psicológicas siempre que se estimen necesarias para poder acreditar la existencia y la gravedad del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

Artículo 57.– Pisos de acogida y servicios de urgencia.

1.– Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la existencia de recursos de acogida suficientes para atender las necesidades de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

2.– Los municipios de más de 20.000 habitantes y las mancomunidades de municipios ya constituidas o que se constituyan para la prestación de servicios que superen el mencionado número de habitantes, tienen la obligación de disponer de pisos de acogida para atender las

demandas urgentes de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

3.– Las administraciones públicas vascas competentes garantizarán que en cada territorio histórico exista, al menos, un servicio de acogida inmediata que funcione todos los días del año las veinticuatro horas, y que reúna como mínimo las siguientes características:

- a) Ser accesible a cualquier víctima de maltrato doméstico que necesite protección y alojamiento urgente y temporal independientemente de su situación personal, jurídica o social.
- b) Disponer de personal especializado suficiente para una primera atención psicosocial y para realizar labores de acompañamiento a las víctimas a centros sanitarios, dependencias policiales y judiciales u otras instancias que se consideren necesarias en un primer momento.
- c) Contar con las condiciones de seguridad necesarias para salvaguardar la integridad física de las víctimas y de su personal.
- d) Servir de puente para el acceso al resto de recursos sociales y de acogida existentes.

4.– La Administración de la Comunidad Autónoma debe establecer reglamentariamente los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida mencionados en los tres párrafos anteriores. Dicha reglamentación en todo caso deberá prever medidas de cara a garantizar:

- a) El acceso a los recursos de acogida a todas las víctimas que se encuentren en una situación de urgente necesidad de protección y alojamiento temporal y no dispongan de otro lugar donde acudir, independientemente de sus circunstancias personales y sociales.
- b) La coordinación tanto entre las instituciones responsables de los recursos de acogida como entre éstas y el resto de servicios y recursos existentes para víctimas de maltrato doméstico.
- c) La movilidad geográfica, de modo que las mujeres que deban o prefieran abandonar su municipio por motivos de seguridad puedan acceder a los pisos de acogida existentes en otros municipios.
- d) La existencia de medidas de seguridad y de servicios de acompañamiento y apoyo para las víctimas durante el tiempo que permanezcan acogidas.

Artículo 58.– Prestaciones económicas.

1.– De conformidad con lo establecido en la disposición final sexta de esta ley, por un lado, las víctimas de maltrato doméstico quedan exentas de la aplicación del límite mínimo de edad previsto legalmente para la percepción de la renta básica, y, por otro lado, las personas que tengan que abandonar su domicilio habitual y se integren en el de otras personas como consecuencia de una situación de maltrato doméstico tienen derecho a percibir la renta básica, tanto si quienes las acogen son familiares como si no, siempre que cumplan el resto de los requisitos exigidos para su percepción.

2.– Asimismo, y a efectos de promover su autonomía económica y facilitar su vuelta a la vida normalizada, las víctimas de maltrato doméstico que estén acogidas en pisos o centros de acogida temporal, siempre que cumplan el resto de los requisitos exigidos para su obtención, tienen derecho a percibir la renta básica, aun cuando su manutención básica sea cubierta por dichos pisos o centros.

3.– Los servicios sociales dispondrán de una partida presupuestaria destinada a prestaciones económicas de urgencia que tengan como objeto hacer frente de una manera inmediata a las necesidades básicas de supervivencia de las víctimas de maltrato doméstico, mientras se tramita la concesión del resto de prestaciones económicas a las que puedan tener derecho.

4.– En las condiciones que se establezcan reglamentariamente, el Gobierno Vasco puede conceder ayudas extraordinarias a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales para paliar situaciones de necesidad personal que sean evaluables y verificables, siempre que se haya observado por los órganos competentes la inexistencia o insuficiencia del montante de las ayudas ordinarias para cubrir estos supuestos.

Artículo 59.– Vivienda.

1.– En función de su situación socioeconómica y del resto de condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas competentes darán un trato preferente, en la adjudicación de viviendas financiadas con fondos públicos, a las personas que hayan tenido que abandonar sus hogares como consecuencia de sufrir maltrato doméstico.

2.– Las administraciones públicas vascas se coordinarán con el fin de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico los recursos residenciales necesarios, tanto de vivienda protegida como de pisos de acogida temporal. La Administración de la Comunidad Autónoma establecerá reservas y otro tipo de medidas dirigidas al cumplimiento de este objetivo.

Artículo 60.– Inserción laboral.

1.– En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un trato preferente para el acceso a los cursos de formación para el empleo que se ajusten a su perfil y que se financien total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, para lo cual se establecerán cupos u otro tipo de medidas.

2.– El Gobierno Vasco ha de promover la contratación laboral de las víctimas de maltrato doméstico así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

Artículo 61.– Educación.

En las condiciones que se determinen reglamentariamente y en función de su situación socioeconómica, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un trato preferente en el acceso a las escuelas infantiles financiadas total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, así como en el acceso a becas y otras ayudas y servicios que existan en el ámbito educativo.

Artículo 62.– Coordinación interinstitucional.

1.– La Administración de la Comunidad Autónoma ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.

2.– En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.

3.– Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecuen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos referidos en los dos párrafos anteriores.

DECRETO 29/2011, DE 1 DE MARZO, SOBRE LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN DE LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20110324&a=201101644

▪ **Artículo 2.– Objetivos.**

La Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género actúa como canal de atención unificada, con los siguientes objetivos:

a) Informar y orientar a las víctimas de la violencia de género, sobre los servicios, ayudas y beneficios previstos y gestionados desde la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, ofreciéndoles atención y asesoramiento integral sobre los mismos.

b) Facilitar la gestión integrada de la víctima de la violencia de género, tramitando los expedientes relativos a las ayudas y prestaciones destinadas a las víctimas de la violencia de género que deban resolverse por esta Dirección, y coordinando los servicios dependientes de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de violencia de género, con el fin de que cualquier víctima pueda acceder a las distintas ayudas y beneficios gestionados.

c) Recopilar información que permita analizar críticamente la eficacia e idoneidad de las ayudas y beneficios gestionados por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

d) Facilitar las relaciones con otras Administraciones Públicas para la asistencia a las víctimas de violencia de género.

▪ **Artículo 3.– Áreas de actuación.**

1.– En su función de canal de atención unificado, la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género dispensa una asistencia directa y personalizada a las víctimas de la violencia de género en todo aquello relativo a las prestaciones, servicios y recursos del Departamento de Interior, facilitándoles información y asesoramiento y derivándolas, en su caso, al resto de servicios que resulten competentes en función de sus necesidades, circunstancias personales y sociales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– Dicha atención comprenderá las siguientes áreas de actuación:

a) Información, asesoramiento y derivación.

b) Tramitación y gestión integrada.

▪ **Artículo 4.– Información, asesoramiento y derivación.**

1.– La Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género prestará a las víctimas información, asesoramiento y derivación a los recursos que se consideren más adecuados a sus necesidades y situación personal.

Dichas funciones se realizarán desde los Servicios de Atención a las Víctimas (SAV) ubicados en las sedes Judiciales.

Asimismo, la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género presta el servicio de información y atención telefónica 24 horas, de carácter gratuito y anónimo.

2.– Los Servicios de Asistencia a la Víctima, en lo que se refiere a la atención de las víctimas de la violencia machista y el servicio de atención telefónica 24 horas, son gestionados por la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género.

3.– El personal de la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género asesorará y atenderá, además de a las víctimas, a profesionales, asociaciones, instituciones, o a quienes en general, trabajen directa o indirectamente con las mujeres víctimas de la violencia de género

- ✓ **LEY 6/1989, DE 6 DE JULIO DE FUNCIÓN PÚBLICA VASCA**
http://www9.euskadi.net/euskara_arabidea/Legea/legeak/gaztelan/autonomi/lg89b006.pdf

CAPITULO VIII
Régimen disciplinario de los funcionarios
Sección 1ª. **Faltas**

- **Art. 82.**
El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios de los funcionarios constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en esta Ley.
Las faltas se clasifican en muy graves, graves y leves.
- **Art. 83. Se consideran faltas muy graves.**
 - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social,
 - m) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones, y
- **Art. 84. Se consideran faltas graves.**
 - m) El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo

- ✓ **ORDEN DE 28 DE JUNIO DE 2011, DE LA CONSEJERA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, POR LA QUE SE FIJAN LOS PRECIOS A SATISFACER POR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA PARA EL AÑO ACADÉMICO 2011-2012 Y SE DEFINEN LAS CONDICIONES PARA EL BENEFICIO DE LAS EXENCIONES Y REDUCCIONES DE LOS MISMOS.**

http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20110714&s=2011134

▪ **Artículo 15.- Víctima de violencia de género.**

1.- Para que una **víctima de violencia de género** y sus hijos/hijas menores de 25 años a su cargo y en convivencia con ella tengan derecho a las exenciones y reducciones reguladas en la presente Orden, deberá reunir los requisitos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, desarrollada mediante el Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de violencia de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma del Euskadi. Así, se entiende por violencia de género todo acto de violencia contra la mujer, definida ésta como cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en el ámbito público o privado

2.- **Tipo de exención: exención total de los precios públicos por servicios académicos universitarios en los casos enumerados en el párrafo anterior.**

3.- **Documentos a aportar:** certificado de vecindad administrativa o de empadronamiento en alguno de los municipios de la Comunidad Autónoma del País Vasco y uno cualquiera de los relacionados a continuación:

- Resolución judicial que declare que la mujer es o ha sido víctima de violencia de género.
- Orden de protección a favor de la víctima en vigencia.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la interesada es víctima de violencia de género en tanto se dicta la orden de protección.
- Informe de la Dirección de Atención a la víctima de la violencia de género.

3. Normativa de la UPV/EHU

✓ **DECRETO 17/2011, DE 15 DE FEBRERO, POR EL QUE SE APRUEBAN LOS ESTATUTOS DE LA UPV/EHU.**

http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20110224&s=2011038

- **Artículo 69.**– La UPV/EHU, en coordinación con las restantes administraciones públicas, establecerá **programas específicos para que las víctimas ... de la violencia de género, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.**
- **Artículo 70.**– 1.– Corresponde al Rector o Rectora la adopción de las decisiones relativas al régimen disciplinario de estudiantes, personal docente e investigador y personal de administración y servicios que la legislación vigente no atribuya a otro órgano.
2.– El Reglamento disciplinario de la UPV/EHU será aprobado por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Rectora o el Rector y oídos los órganos de representación del alumnado, del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.
3.– El Reglamento disciplinario garantizará suficientemente los derechos sustantivos y procedimentales de las personas interesadas.
- **Artículo 71.**– La apertura de información reservada y la propuesta de apertura de un expediente *disciplinario* corresponde, en el marco de sus respectivas competencias, a las autoridades universitarias siguientes: Rector o *Rectora*, Vicerrectores y Vicerrectoras, Gerente o Gerente, Decanos y Directores o Decanas y Directoras de Centros, Directoras y Directores de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación. Así mismo, tendrá la consideración de denunciante a estos efectos, quien presida los Consejos de Estudiantes de Centro, Campus o el Consejo de Estudiantes de la UPV/EHU.
- **Artículo 72.**– 1.– La instrucción de los expedientes disciplinarios se ordenará y resolverá por el Rector o Rectora.
2.– La Rectora o Rector podrá delegar en Decanos, Decanas y Directoras y Directores de Centro la competencia en materia disciplinaria que abarque todo su procedimiento de tramitación y sanción, para el supuesto de faltas leves.
3.– Durante la tramitación de los expedientes se podrán adoptar medidas de carácter provisional.
- **Artículo 73.**– 1.– Las faltas o infracciones en que puedan incurrir los y las integrantes de la Comunidad Universitaria y las sanciones correspondientes se registrarán por sus respectivas disposiciones normativas.
2.– Las infracciones y sanciones podrán ser leves, graves y muy graves. La graduación de las sanciones se realizará valorando la intencionalidad, perturbación del servicio, perjuicios causados y la reiteración o reincidencia

✓ **I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPV/EHU (2010-2013)**

http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/plan_programa_proyecto/planigualdad_2010_2013/es_plan/plan_igualdad.html

3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIOLABORALES DE LA UPV/EHU

Con este eje se pretenden desarrollar acciones que permitan una incorporación progresiva de la perspectiva de género en la gestión y organización de la UPV/EHU.

3.3 Establecer un protocolo para tratar las denuncias de acciones contra la igualdad

Para asegurar que no exista ningún tipo de discriminación, ni de violencia de género, ni de acoso, ni de abuso sexista *intra* o *inter* PDI, PAS y alumnado se deberán establecer mecanismos para analizar y resolver cualquier denuncia de una acción contra la igualdad.

Acciones:

- Diseñar un protocolo marco de actuación sobre cómo actuar y resolver cualquier acción contra la igualdad
- Facilitar la orientación y atención psicológica necesaria de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo o identidad sexual, o por violencia de género, en el ámbito universitario

✓ **II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (CÓDIGO DE CONVENIO NÚM. 86002345012004)**

http://www.euskadi.net/cqi-bin_k54/bopv_20?c&f=20101231&a=201006538

Artículo 64.– Medidas en casos de violencia de género.

El personal docente y/o investigador víctima de la violencia de género as empleadas públicas víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:

a) A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, del informe del Ministerio Fiscal o, en su caso, de las medidas para la protección de la mujer establecidas en la sentencia condenatoria.

b) A la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer.

c) A ausentarse por ello de su puesto de trabajo cuando fueren víctimas de la violencia de género, teniendo estas faltas de asistencia, totales o parciales, la consideración de justificadas.

d) Al traslado del centro de trabajo según las disponibilidades existentes.

e) A disponer de la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma; Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora afectada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a su cargo.

f) A una movilidad específica cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral; en este caso tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo de la misma categoría y área de conocimiento, sin necesidad de que sea vacante de obligada cobertura, informándole, además, de aquellas vacantes ubicadas en las localidades que la interesada expresamente solicite.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales se reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

- ✓ **III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (CÓDIGO DE CONVENIO NÚM. 86000272011993)**
http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20101231&s=2010251

Artículo 101.– Medidas en casos de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:

a) **a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución**, durante el tiempo de vigencia de la orden judicial de protección, del informe del Ministerio Fiscal o, en su caso, de las medidas para la protección de la mujer establecidas en la sentencia condenatoria;

b) **a la reordenación del tiempo de trabajo**, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer;

c) **a ausentarse por ello de su puesto de trabajo** cuando fueran víctimas de la violencia de género, teniendo estas faltas de asistencia, totales o parciales, la consideración de justificadas;

d) al traslado de centro de trabajo según las disponibilidades existentes;

e) a disponer de la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma; durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos; cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a su cargo.

f) a una movilidad específica cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral; en este caso tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo del mismo Grupo y Categoría Profesional o equivalente, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos se le comunicarán las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales se reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

■ ANEXO II – SERVICIOS ASISTENCIALES

Ante una situación de agresión o riesgo, una mujer víctima de violencia de género puede acudir con absoluta confidencialidad a los servicios asistenciales existentes en la Comunidad Autónoma del País Vasco –CAPV- para recibir información y asesoramiento a su situación personal.

- **900 840 111 – Teléfono de ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

http://www.interior.ejgv.euskadi.net/r42-avvg0000/es/contenidos/informacion/avvg_info/es_avvg/r42_avvg_prehome.html

- **Direcciones y teléfonos de interés**

http://www.interior.ejgv.euskadi.net/r42-avvg0000/es/contenidos/informacion/avvg_info/es_avvg/adjuntos/direcciones_telefonos.pdf

El teléfono de Atención a Víctimas de Violencia de Género se trata de un servicio telefónico presencial que garantiza una atención las 24 horas los 365 días del año constituido por un equipo de profesionales con experiencia y formación universitaria en el área de Humanidades, así como con formación específica en violencia contra mujeres y un conocimiento en profundidad de los recursos existentes en la CAPV para la atención a las víctimas de la violencia de género. El servicio ofrece 24 horas:

- Contención y apoyo emocional.
- Asesoramiento sobre cómo actuar ante una situación de violencia de género e información completa de todos los recursos existentes en el entorno más cercano a la mujer y a los que puede acudir: servicios sociales, sanitarios, judiciales, policiales, etc.
- Asesoramiento jurídico que se activará en función de necesidades cuando sea requerido desde el Servicio de Atención 24 horas para víctimas de violencia de género.
- Servicio contrastado de atención diseñado por la Fundación Instituto de Ciencias del Hombre para dar respuesta a personas con discapacidad auditiva. Se trata de una solución técnica que permite el acceso y contacto directo con la línea de atención a víctimas de violencia de género con independencia de que la persona usuaria utilice un móvil, PDA o teléfono de texto.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco se dispone de los siguientes servicios asistenciales para las mujeres víctima de violencia de género:

- **112 (SOS-Deiak)**

- **Asesoramiento on-line sobre violencia de género:** davvg@ej-qv.es
- **AYUDAS GENERALES:**

- **Programa de ayudas a mujeres víctimas de violencia de género**

http://www.interior.ejgv.euskadi.net/r42-avvg001/es/contenidos/informacion/avvg_info/es_avvg/adjuntos/0706829a_ProgramaAyudas.pdf

Se trata de una ayuda económica de pago único para mujeres víctimas de violencia de género que, debido a su edad, falta de preparación general o especializada, y circunstancias sociales, tengan especial dificultad para obtener un empleo. Los requisitos fundamentales para poder acceder a estas ayudas son:

- Acreditación de la condición de víctima.
- Informe de empleabilidad del INEM.
- Estar empadronada en cualquier municipio de la CAE.
- Carecer de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional.

- **Ayudas en materia de vivienda**

http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20061011&a=200604993

La Orden de 4 de octubre de 2006 del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales sobre medidas de acción positiva en materia de vivienda para mujeres víctimas de la violencia de género, recoge las siguientes medidas:

- La inclusión en la reserva de unidades monoparentales con hijas e hijos menores de edad a su cargo en procedimientos de adjudicación de viviendas en régimen de alquiler.
- La asignación directa de viviendas en régimen de alquiler en casos graves y excepcionales. La gravedad y la excepcionalidad se valorarán en función de los siguientes extremos: haber sido la solicitante usuaria de pisos y centros de acogida municipales o forales, una vez cubierto su tiempo de estancia; haber buscado vivienda durante un tiempo oportuno sin conseguirlo; carecer de red social o familiar con la que poder establecerse.

- **Ayudas en materia de empleo**

http://www.interior.ejgv.euskadi.net/r42-avvg001/es/contenidos/informacion/avvg_info/es_avvg/adjuntos/0307156a_Empleo.pdf

El Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo, figuran las “personas que hayan sido víctimas de violencia doméstica” (art. 6.1 h), como uno de los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, cuya contratación se fomenta con las subvenciones previstas en el mismo.

- **AYUDAS EXTRAORDINARIAS DEL GOBIERNO VASCO.** Para paliar situaciones de necesidad personal que sean evaluables y verificables, cuando

se produzca la inexistencia o insuficiencia del montante de las ayudas ordinarias para cubrir estos supuestos.

- **SERVICIOS DE ACOGIDA INMEDIATA**

- **ALAVA:**

- **El Servicio Social de Urgencia**, dependiente del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y financiado parcialmente por la Diputación Foral de Álava, da respuesta a las demandas urgente de seguridad y alojamiento que se producen por parte de las víctimas de maltrato. Este servicio se presta para todo el Territorio Histórico de Álava y funciona de 8:00-22:00 horas con presencia física de su personal y el resto del día localizables a través de un “busca”.
Tel.: 945 134 444

- **BIZKAIA:**

- **Servicio Foral de Urgencia.** El Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia dispone de un Servicio de Acogimiento de Urgencia para todo el Territorio Histórico por el que se acoge en un Centro de Acogida a las víctimas de maltrato que requiera protección y alojamiento urgente fuera del horario de funcionamiento de los servicios sociales. La vía de acceso a este recurso es el 112 (SOS-Deiak)
- **Servicio Municipal de Urgencias Sociales.** Es un servicio dependiente del Ayuntamiento de Bilbao que da respuesta a las demandas urgentes de seguridad y alojamiento que se producen por parte de las víctimas de maltrato. Este servicio se presta para todo el municipio de Bilbao y funciona de 8:00-22:00 horas con presencia física de su personal y el resto del día localizables a través de un “busca”.
Tel.: 944 701 460

- **GIPUZKOA:**

- **Servicio Foral de Urgencias Sociales.** El Departamento de Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa dispone de un servicio, que da respuesta a las demandas urgentes de seguridad de las mujeres víctimas de maltrato doméstico y violencia sexual del Territorio Histórico de Gipuzkoa, que, tras realizar una valoración, si la situación lo requiere, acompaña al recurso de acogida en función del lugar de residencia de la víctima. El horario del servicio es de 24 horas todo el año y funciona de 8:00 a 22:00 con presencia física del personal y de 22:00 a 8:00 localizables a través de “busca”. Tel.: 943 224 411 y 112 (SOS-Deiak)
- **Centro Foral de Acogida de Urgencias (Urrats).** Este Centro presta una acogida inmediata a todas las víctimas de maltrato y violencia sexual en el Territorio Histórico de Gipuzkoa que deban abandonar su domicilio, así como, aquellas personas de la unidad familiar que dependan de la mujer víctima. Quedan excluidas las mujeres residentes en Donostia-San Sebastián que serán atendidas por el servicio municipal de atención de urgencias. El acceso a este recurso se realiza a través del Servicio Foral de Urgencias Sociales. Tel.: 934 224 411

- **Servicio Municipal de Atención de Urgencias para Víctimas de Maltrato Doméstico y Violencia Sexual.** Servicio prestado por el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, que, tras realizar una valoración, si la situación lo requiere, acompaña al recurso de acogida en función del lugar de residencia de la mujer víctima. El horario del servicio es de 24 horas y funciona durante 365 días del año con presencia física de su personal. Tel.: 617 630 769 y 112 (SOS-Deiak)
 - **Centro de Acogida Municipal (CAI).** El Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián dispone de un centro de acogida de urgencias, para aquellas mujeres residentes en el municipio, víctimas de malos tratos y violencia sexual y las personas que pudieran estar a su cargo, que por cuestiones de seguridad deben abandonar su domicilio. El acceso a este servicio se realiza a través del servicio municipal de atención de urgencias para víctimas de maltrato doméstico y de violencia sexual. Tel.: 617 630 769 y 112 (SOS-Deiak)
- **RECURSOS SOCIALES:**
 - **ALAVA:**
 - **Servicios Sociales de Base Municipales.** Entre sus funciones están la de informar, valorar, orientar, derivar y, en su caso, gestionar el acceso a los servicios y prestaciones de la red de protección social. El acceso se realiza a través del Ayuntamiento correspondiente.
 - **Diputación Foral de Álava. Instituto Foral de Bienestar Social.** Realiza, entre otras funciones, la coordinación de los Servicios Sociales de Base en la zona rural de Álava. Tel. 945 151 015
 - **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Departamento de Intervención Social.** Desde este departamento, entre otras funciones, se presta una atención especializada a las mujeres del municipio de Vitoria-Gasteiz que son víctimas de maltrato y agresiones sexuales. Desde el departamento se facilita el acceso a los recursos sociales disponibles para estos casos. Tel.: 945 161 360
 - **BIZKAIA:**
 - **Servicios Sociales de Base Municipales.** Entre sus funciones están la de informar, valorar, orientar, derivar y, en su caso, gestionar el acceso a los servicios y prestaciones de la red de protección social. El acceso se realiza a través del Ayuntamiento correspondiente
 - **Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Acción Social. Servicio de Mujer y Familia.** Este servicio, entre otras funciones, presta una atención especializada a las mujeres del Territorio Histórico de Bizkaia que son víctimas de maltrato y agresiones sexuales. Desde el servicio se facilita el acceso a los recursos disponibles para estos casos. Tel.: 944 066 900 / 946 083 574
 - **Ayuntamiento de Bilbao. Servicio de Igualdad.** Este servicio, entre otras funciones, presta una atención especializada a las mujeres del municipio de Bilbao que son víctimas de maltrato y agresiones sexuales. Desde el servicio se facilita el acceso a los recursos disponibles para estos casos. Tel.: 944 204 838

- **GIPUZKOA:**
 - **Servicios Sociales de Base Municipales.** Entre sus funciones están la de informar, valorar, orientar, derivar y, en su caso, gestionar el acceso a los servicios y prestaciones de la red de protección social. El acceso se realiza a través del Ayuntamiento correspondiente
 - **Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Política Social.** Desde este departamento se programa, coordina y facilita el acceso a los recursos forales de asistencia psicológica, información jurídica preprocesal y acogida de urgencia. Tel.: 943 112 576 / 943 112 572
 - **Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián. Programa de Atención a Víctimas de Violencia de Género de la Concejalía de Bienestar Social.** A través de este programa se presta una atención especializada a las mujeres del municipio de Donostia-San Sebastián que son víctimas de maltrato y agresiones sexuales. Desde el servicio se facilita el acceso a los recursos disponibles para esos casos. Tel.: 943 481 400

- **PROGRAMAS ESPECÍFICOS:**
 - **Atención Psicológica.** Tiene como finalidad ayudar a las víctimas a superar los trastornos psicológicos derivados de la violencia ejercida por la pareja o expareja.
Los programas dependen de las respectivas diputaciones forales.

 - **Asesoramiento jurídico.** Tiene por finalidad evacuar las consultas jurídicas realizadas por personas que hayan sido objeto de malos tratos o agresiones sexuales, así como, llegado el caso, intervenir en el proceso judicial.
En Álava este servicio lo presta la DFA en colaboración con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, y se presenta en Vitoria-Gasteiz y en Llodio y Amurrio. En Bizkaia, lo presta la DFB y varios Ayuntamientos. En Gipuzkoa algunos Ayuntamientos cuentan con servicios de asesoramiento jurídico preprocesal.

 - **Turno de oficio de asistencia letrada especializada.** Como complemento a los servicios de orientación jurídica ya existentes, el Dpto. de Justicia del Gobierno Vasco en colaboración con el Consejo Vasco de la Abogacía, han promovido la creación en todos los colegios de abogadas y abogados de la Comunidad turnos de oficio específicos, al objeto de proporcionar a las víctimas de violencia de género una asistencia letrada inmediata, integral y especializada. Esta asistencia tiene carácter gratuito por lo que respecta a: asesoramiento presencial previo a la interposición, en su caso, de la denuncia y de la solicitud de la Orden de Protección; asistencia letrada durante la formulación de la denuncia, así como en la solicitud de la Orden de Protección; y asistencia letrada en la comparecencia para la adopción, en su caso, de la Orden de Protección, así como en el Juicio Rápido, cuando tuviese lugar en el propio acto de la comparecencia o en días posteriores.

 - **Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV).** Dependen del Dpto. de Justicia del Gobierno Vasco y tienen por objeto prestar apoyo jurídico,

psicológico y social a las víctimas de los delitos, en el marco de los procedimientos policiales y judiciales que se puedan sustanciar.

Se encargan también de la tramitación de las ayudas reguladas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayuda y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

Están ubicadas físicamente en los Juzgados de Vitoria-Gasteiz, Bilbao, Barakaldo, y Donostia-San Sebastián, aunque su cobertura se extiende a todo el territorio:

- Servicio de Asistencia a la Víctima (Vitoria-Gasteiz). Tel.: 900 180 414 – 945 004 895
- Servicio de Asistencia a la Víctima (Bilbao). Tel.: 944 400 028 – 944 016 487
- Servicio de Asistencia a la Víctima (Barakaldo). Tel.: 944 001 029
- Servicio de Asistencia a la Víctima (Donostia-San Sebastián): 900 100 928 – 943 000 768

- **Asociaciones.** Existen asociaciones que trabajan con mujeres víctimas de la violencia de género y grupos de autoayuda en algunos municipios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Además de los servicios asistencias que ofrece la CAPV, la UPV/EHU cuenta con la **Unidad de Atención Psicológica**. Su objetivo es atender a toda la comunidad universitaria en su demanda frente a dificultades de índole psicológica.

La atención psicológica consistirá en una primera evaluación, orientación sobre el problema que genera la demanda y, si es menester, derivación hacia servicios especializados. La forma de contactar con la Unidad de Asistencia Psicológica es por teléfono (943 018 375) o por correo electrónico (uaps-ss@ehu.es). La persona responsable del la Unidad es la Doctora Karmele Saleberria del Departametro de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos.

■ ANEXO III – GLOSARIO

• DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

• DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

• ACOSO SEXUAL

El **acoso sexual** se define como *“toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito universitario, tanto académico como organizativo y laboral, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo o de estudio de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral o académico ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo o su actividad académica”*.

Entre otros, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

- **ACOSO SEXISTA**

Constituye **acoso sexista o acoso por razón de sexo** “*toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el ámbito universitario tanto organizativo como académico y laboral, degradando las condiciones de trabajo o estudio de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo o actividad académica.*”

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

1. las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo o su actividad académica;
2. los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
3. la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
4. la impartición de órdenes vejatorias y/o tener comportamientos vejatorios;
5. las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
6. comportamientos que conlleven el aislamiento o incomunicación de una persona como mecanismo de control sobre la víctima
7. la agresión física