

*Afrontando  
el impacto de la violencia  
de pareja en el lugar de trabajo.*

*Guía Práctica*

Asociación Asociación  
**SALUD Y FAMILIA**

Associació · Asociación  
**SALUD Y FAMILIA**

Via Laietana, 40, 3º 2ª B · 08003 Barcelona · Tel. 93 268 36 00 · Fax 93 319 85 66

E-mail: [saludyfamilia@saludyfamilia.es](mailto:saludyfamilia@saludyfamilia.es) · [www.saludyfamilia.es](http://www.saludyfamilia.es)



Bulgaria, 1233 Sofia, POBox 96 · Tel. +359 (88) 66 02 480

[www.bebe.bg](http://www.bebe.bg) · E-mail: [r.modeva@gbg.bg](mailto:r.modeva@gbg.bg)



Rue Haute 42 1000 Bruxelles · Tel. +32 2/506.82.36

[www.fgtb.be/web/guest/home-fr](http://www.fgtb.be/web/guest/home-fr) · E-mail: [iw@fgtb-wallonne.be](mailto:iw@fgtb-wallonne.be)



17, Rue de Londres B-1050 Brussels · Tel. +32 2 511 41 79

[www.coface-eu.org](http://www.coface-eu.org) · E-mail: [secretariat@coface-eu.org](mailto:secretariat@coface-eu.org)



1/2 Place saint Jean. B-1000 Bruxelles · Tel. +32 2515 04 01

[www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be) · E-mail: [fps@mutsoc.be](mailto:fps@mutsoc.be)



75 Skoufa, 106 80, Athens, Greece · Tel. +30 210 3637547

[www.kmop.gr](http://www.kmop.gr) · E-mail: [european\\_projects@kmop.gr](mailto:european_projects@kmop.gr)



**Program Daphne III**

Prevent and combat violence against children, young people, and women and to protect victims and groups at risk.

*" This publication has been produced with the financial support of the DAPHNE III Programme of the European Commission. The contents of this publication are the sole responsibility of COFACE and can in no way be taken to reflect the views of the European Commission."*

## **Afrontando el impacto de la violencia de pareja en el lugar de trabajo**

© Elvira Méndez, 2011. Versión original en castellano

© Asociación Salud y Familia. 2011

Via Layetana, 40, 3<sup>o</sup>2<sup>a</sup> B

08003 Barcelona

© Chema Madoz, VEGAP, Barcelona, 2011

Diseño y maquetación: Pere Anglada

Esta publicación es fruto del trabajo y la evaluación realizados en el marco del Proyecto *DAPHNE III "Maintien au travail et insertion professionnelle des victimes de violences domestiques"* del que ha recibido ayuda financiera. El contenido de esta publicación es responsabilidad de la Asociación Salud y Familia y no necesariamente refleja las opiniones al respecto de la Comisión Europea.

# Índice

1	INTRODUCCIÓN	2
2	EL EMPLEO FEMENINO COMO FACTOR PREVENTIVO Y PROTECTOR DE LA VIOLENCIA DE PAREJA.	4
3	IMPACTO DE LA VIOLENCIA DE PAREJA EN EL LUGAR DE TRABAJO: <ul style="list-style-type: none"><li>• En las víctimas.</li><li>• En los/as compañeros/as de trabajo.</li><li>• En el conjunto de la organización.</li></ul>	6
4	TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA DE PAREJA EN EL ENTORNO LABORAL. <ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar y apoyar a las víctimas.</li><li>• Amortiguar los efectos negativos de la violencia de pareja.</li><li>• Desarrollar planes de seguridad y orientación.</li></ul>	11
5	EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO COMO RECURSO PARA LAS VÍCTIMAS Y LAS EMPRESAS.	16
6	IDEAS PRÁCTICAS DE AYUDA MUTUA Y AUTOAYUDA.	23
7	BIBLIOGRAFÍA	29
8	DECLARACIÓN DE AUTORÍA	31

# INTRODUCCIÓN

## 1

- La violencia de pareja tiene un impacto de largo alcance en las vidas profesionales de las víctimas, tanto si están empleadas como si están buscando trabajo. Aún más, la violencia de pareja tiene consecuencias críticas para aquellas mujeres – y a veces hombres – que son capaces de conservar su empleo o encontrar trabajo como forma de asegurarse su independencia económica. Asimismo, aunque no resulte tan evidente, el lugar de trabajo es frecuentemente el sitio donde las víctimas pueden hablar y encontrar apoyo informal.

La violencia de pareja no solo repercute económicamente en los/as empresarios/as y los/as compañeros de trabajo de la víctima mediante pérdidas de productividad, bajas por enfermedad y absentismo laboral y formativo sino que trae consigo acoso en el lugar de trabajo por parte del agresor, mayor peligro para las víctimas y grandes tensiones para los/as compañeros/as de trabajo.

Acabar con una situación violenta es posible pero lleva su tiempo. Cuanto más espera la víctima para hablar más tiempo permanecen ocultos sus problemas y más se agravan. Por el contrario, las víctimas que pueden hablar sobre la situación que están viviendo llegan a beneficiarse de ayudas para reorganizar su trabajo y su formación de modo que faciliten su protección y la de sus hijos/as.

Existen tres líneas de acción que pueden ayudar a las víctimas a conservar su empleo o continuar su formación profesional:

- **Prevención:** que puede fomentarse mediante campañas de sensibilización en el lugar de trabajo que muestren las múltiples facetas de la violencia de pareja, sus mecanismos y las reacciones que suele provocar en el público en general. Las campañas pueden dar a conocer que las víctimas se sienten a menudo avergonzadas y les cuesta llamar por su nombre a la violencia de pareja. Por eso, el mensaje esencial a difundir es que la violencia de pareja es un grave ataque a los derechos fundamentales de la persona que no debe justificarse nunca y que la víctima no puede ser responsabilizada de la acción del agresor.

- **Asistencia:** que puede brindarse por parte de las personas de referencia o contacto en el lugar de trabajo que previamente deben haberse formado para identificar la violencia de pareja, escuchar empáticamente a la víctima y/o al agresor y orientarlos para recibir una atención más especializada.
- **Acción práctica:** caso por caso es necesario ofrecer soluciones rápidas tales como informar a los responsables de seguridad, reorganizar el horario laboral, redirigir llamadas de teléfono o implicar a los/as compañeros/as de trabajo en las medidas de protección siempre que la víctima haya dado su consentimiento.

Además de los tipos de ayuda mencionados es imprescindible que las leyes contra la violencia de pareja y en materia laboral en cada país contengan las disposiciones necesarias para contribuir a que las víctimas puedan desembarazarse de la situación violenta y salir de ella sin perder su empleo.

Todo este conjunto de motivos y factores han inspirado el desarrollo del proyecto europeo "*Maintien au travail et insertion professionnelle des victimes de violences domestiques*" durante el período 2010-2011<sup>1</sup>. La organización coordinadora ha sido COFACE (Confederación de Organizaciones de Familia de la Unión Europea) y las organizaciones socias fueron la belga FPS (Mujeres socialistas previsoras) que inició el programa y se hizo cargo de la coordinación formativa, la belga FGTB (Federación General del Trabajo de Bélgica), la griega KMOP (Centro de Atención a la Infancia y la Familia), la española ASOCIACIÓN SALUD Y FAMILIA y la búlgara WMAV (Mujeres y madres contra la violencia).

Las organizaciones socias del proyecto desarrollaron módulos formativos para personas de referencia y diseñaron instrumentos de sensibilización dirigidos a profesionales de servicios y de salud, delegados sindicales, consejeros laborales y a todos/as aquellos/as que ofrecen atención y consejo a las víctimas de la violencia de pareja apoyándolas en sus vidas profesionales.

Por último, el proyecto finalizó con una evaluación.

El proyecto recibió financiación del DAPHNE III, uno de los programas específicos desarrollados por el Programa General "Derechos fundamentales y Justicia" de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea. El Programa DAPHNE III tiene por objetivo prevenir y combatir todas las formas de violencia contra los/as niños/as, los/as jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y los grupos a riesgo.

Liliane Leroy  
Responsable de Estudios  
Femmes Prévoyantes Socialistes.

---

<sup>1</sup>DAPHNE III, expediente número JLS/2008/DAP3/AG/1345 - 30CE03125000064.

# 2 EL EMPLEO FEMENINO COMO FACTOR PREVENTIVO Y PROTECTOR DE LA VIOLENCIA DE PAREJA

La pertenencia al género femenino o masculino no es solo una característica individual de las personas, también se trata de un atributo social que facilita que percibamos una diferencia categórica, y no gradual, entre hombres y mujeres. Así, el sistema de géneros organiza relaciones de desigualdad basadas en las diferencias entre hombres y mujeres. El reparto social de roles atribuye valores y actividades diferenciados en función del género de las personas, lo que coloca a estas en posiciones asimétricas de poder.

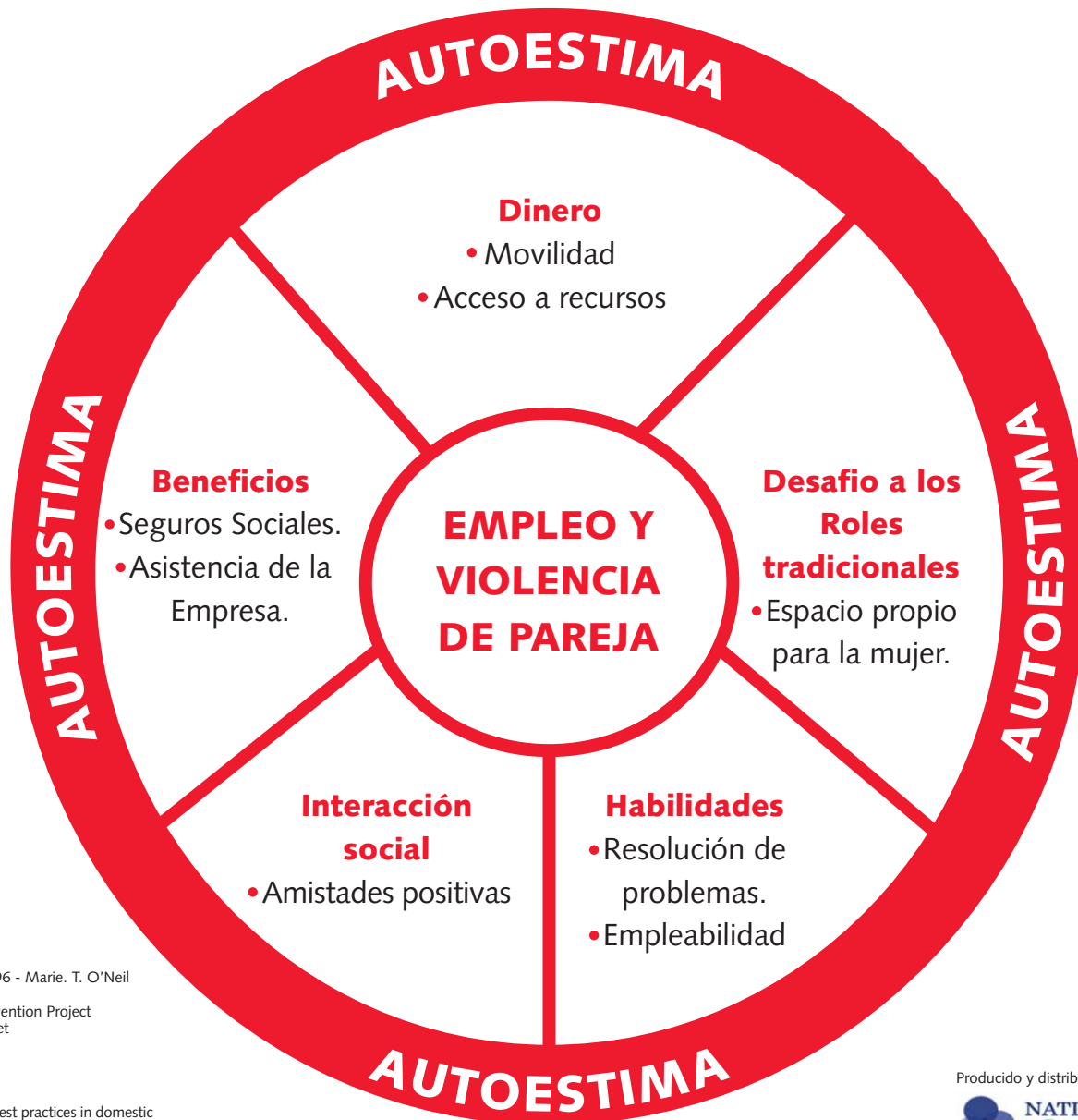
El sistema de géneros se acepta y perpetua a través de experiencias y creencias compartidas que confirman las supuestas diferencias categóricas entre mujeres y hombres. Leídas desde esta clave, las diferencias entre mujeres y hombres sirven de base para justificar las posiciones de mayor poder y privilegio masculino en casi todos los ámbitos de la vida. Sin embargo, la vida real de las personas puede desbordar o sobrepasar cualquier sistema de creencias. Las interacciones entre hombres y mujeres en diferentes contextos pueden confirmar o socavar las creencias en el sistema de géneros. Así las cosas, el acceso de las mujeres al empleo y la educación es, en sí mismo, un potente generador de igualdad a la vez que actúa como factor preventivo y protector de una de las formas más extremas de dominio y discriminación contra las mujeres: la violencia de pareja.

El empleo proporciona a todas las mujeres, ingresos, redes de apoyo, desarrollo de habilidades, protección social, autoestima y respeto por sí mismas. El empleo es una pieza crucial para la construcción de las mujeres como sujetos - personas con dignidad y sentido de su propia valía – y, en este sentido, desafía la posición subalterna que el sistema de géneros les atribuye.

Las mujeres cuya posición en la estructura social es más desfavorable y también las que viven en entornos familiares caracterizados por la desigualdad entre los miembros de la pareja y en la familia presentan un mayor riesgo de sufrir violencia de pareja y de que la violencia tenga un impacto duradero en sus vidas. Incluso entre las mujeres en situaciones de vulnerabilidad, el empleo juega un papel protector y de apoyo frente a la violencia de pareja pues proporciona cierta independencia económica, permite tener una red de contactos personales ajena al agresor y mantiene la autoestima.

La conducta de muchos agresores así como los efectos de la propia espiral de violencia provocan el aislamiento social y psicológico de las víctimas. En contraste, el empleo les ofrece la posibilidad de hacer amistades, tener relaciones positivas, desarrollar el sentimiento de pertenecer a un equipo, o como mínimo de tener una responsabilidad y un lugar donde hay gente que les espera y les necesita.

# DIAGRAMA DE EMPLEO Y VIOLENCIA DE PAREJA



Derechos de autor 1996 - Marie. T. O'Neil  
Adaptado de:  
Domestic Abuse Intervention Project  
202 East Superior Street  
Duluth, MN 55802  
218.722.4134

Extracto de:  
"Safety and sobriety: best practices in domestic violence and substance abuse." p.66, Domestic Violence/Substance Abuse Interdisciplinary Task Force. Illinois Department of Human Services.

Traducción realizada por la Asociación Salud y Familia.

Producido y distribuido por:

**NATIONAL CENTER**  
on Domestic and Sexual Violence  
training • consulting • advocacy  
4612 Shoal Creek Blvd. • Austin, Texas 78756  
512.407.9020 (phone and fax) • www.ncdsv.org



# 3 IMPACTO DE LA VIOLENCIA DE PAREJA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La violencia de pareja es un patrón de conducta con el que una persona, habitualmente el varón, intenta ganar poder y control sobre otra en el marco de una relación íntima. Este patrón de conducta incluye intimidación, amenazas, confusión psicológica, dolor emocional, abuso verbal, agresiones físicas y sexuales y homicidio. El agresor administra la violencia como una droga para conseguir el entorno que desea. Por ello, sea cual sea el tipo de abuso, el agresor mantiene a la víctima en un estado de temor y siempre en el filo de la navaja.

La violencia de pareja no está circunscrita al hogar y no es un asunto privado: afecta a las víctimas en su lugar de trabajo, a sus compañeros/as y a la empresa en su conjunto. Los efectos de la violencia de pareja abarcan un amplio rango de impactos que van desde las interferencias durante el tiempo de trabajo a serios daños individuales y colectivos.

# DIAGRAMA DEL PODER Y EL CONTROL



Derechos de autor 1996 - Marie. T. O'Neil  
Adaptado de:  
Domestic Abuse Intervention Project  
202 East Superior Street  
Duluth, MN 55802  
218.722.4134

Extracto de:  
"Safety and sobriety: best practices in domestic violence and substance abuse." p.66, Domestic Violence/Substance Abuse Interdisciplinary Task Force. Illinois Department of Human Services.

Producido y distribuido por:

**NATIONAL CENTER**  
on Domestic and Sexual Violence  
training • consulting • advocacy  
4612 Shoal Creek Blvd. • Austin, Texas 78756  
512.407.9020 (p/home and fax) • www.ncdsv.org

## En las víctimas

La violencia de pareja tiene un impacto considerable en la salud de las mujeres y en su desempeño laboral.

**Los efectos más comunes suelen** ser inespecíficos y pueden presentarse de forma recurrente. Entre estos los más habituales son:

- Cansancio
- Insomnio.
- Dolores de cabeza.
- Ansiedad.
- Irritabilidad.
- Depresión.
- Problemas digestivos.
- Enfermedades de Transmisión Sexual.
- Embarazos no deseados

Las víctimas suelen presentar **otros síntomas** que aparecen en constelación y pueden convertirse en una pauta de conducta persistente que interfiere y limita su desempeño laboral. Entre estos los más habituales son:

- Dificultades de concentración.
- Sentirse tristes, aisladas y en guardia.
- Desórdenes alimentarios.
- Dolores crónicos.
- Consumo de drogas legales o ilegales.
- Hacer cambios de planes en el último minuto, cancelar citas, dar excusas.
- Solicitud frecuente e improvisada de permisos.
- Llegar muy pronto o muy tarde al trabajo.
- Absentismo principalmente después del fin de semana o de las vacaciones.
- Tensión respecto a las llamadas personales.
- Sentirse nerviosa cuando habla en presencia del agresor.
- Discusiones matrimoniales.
- Evitación de lugares expuestos tales como ventanas, zonas de entrada, etc.
- Tener siempre en la cabeza las exigencias y requerimientos de la pareja antes de tomar cualquier decisión.
- Dificultad para tomar decisiones sola.

**Los efectos específicos y visibles** de la violencia física tales como heridas, quemaduras, contusiones, magulladuras, etc. acostumbran a ser ocultados por la víctima bien a través de las ausencias al trabajo o vistiendo ropas que cubren las lesiones.

## En los/as compañeros/as de trabajo

El lugar de trabajo es un espacio estratégico para las actuaciones del agresor pues sabe como llegar y allí puede encontrar a la víctima. Por ello, los/as compañeros/as de trabajo sufrirán el impacto del deterioro de la salud, la personalidad y el desempeño laboral de la víctima y, además, las consecuencias directas de las conductas del agresor en el espacio de trabajo.

**Las interferencias** del agresor en el lugar de trabajo que afectan además de a la víctima a los compañeros/as suelen ser:

- Llamadas telefónicas y correos electrónicos frecuentes a la víctima.
- Preguntas o interrogatorios a los compañeros acerca de la víctima.
- Vigilancia visual de la víctima.
- Amenazas, mentiras o insultos del agresor hacia los compañeros de la víctima.
- Destrucción de objetos o mobiliario del lugar de trabajo de la víctima.

Asimismo, cabe tener presente que el agresor también genera interferencias e impacto en su propio lugar de trabajo ya que gasta un montón de tiempo, energía y atención para controlar o acosar a la víctima y para ello usa recursos de la empresa.

El impacto de la violencia de pareja en los compañeros de trabajo incluye un **amplio rango de efectos** tales como:

- Preocupación por la víctima.
- Preocupación por la seguridad personal.
- Miedo a que la violencia llegue hasta el lugar de trabajo.
- Parones en el trabajo.
- Impacto negativo en las relaciones entre compañeros.
- Resentimiento hacia la víctima por el trabajo desplazado a otros compañeros y el trato especial que recibe por parte de los directivos de la empresa.
- Trauma cuando se ha sido testigo de algún tipo de violencia.

## En el conjunto de la organización

La violencia de pareja sigue a la víctima y extiende sus efectos deletéreos por toda la organización, siendo los costes más visibles para la empresa aquellos asociados a:

- La disminución de productividad de la víctima y de sus compañeros más cercanos.
- Acciones de captación, reemplazo y entrenamiento de nuevas trabajadoras cuando la víctima es sustituida o abandona el trabajo.
- Quejas de clientes debidas al incorrecto desempeño laboral de la víctima y/o a incidentes provocados por el agresor en el lugar de trabajo.
- Acciones judiciales cuando la empresa es denunciada por incumplir sus obligaciones legales hacía la víctima.
- Daños materiales provocados por el agresor en los bienes muebles e inmuebles de la empresa.
- Alteraciones del clima laboral y aumento de la tensión entre los trabajadores.

# 4 TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA DE PAREJA EN EL ENTORNO LABORAL

Las relaciones de pareja concentran múltiples expectativas para ambos cónyuges y engloban, en casi todas las culturas, cooperación económica, actividad sexual y cuidado de los menores y, además, la mayoría de la gente espera que sean duraderas. Por ello, la violencia del compañero íntimo tiene un efecto sistémico en la vida de las mujeres afectando a la salud, el trabajo, el cuidado de los hijos, la vida social, la vivienda y aspectos económicos, patrimoniales y legales.

La violencia del compañero íntimo es una de las manifestaciones más evidentes y dañinas de la dominación y la discriminación por razones de género en nuestra sociedad. Las víctimas son maltratadas por el hecho de ser mujeres y son consideradas carentes de valores, respeto y reconocimiento por sus agresores.

El hecho de que muchas de las manifestaciones de la violencia de pareja se produzcan puertas adentro del hogar ha alimentado la idea de que se trata de un asunto privado. Sin embargo, y de la mano de las corrientes democráticas en pro de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, se está abriendo camino un enfoque de compromiso público a diferentes escalas que aboga por la tolerancia cero a la violencia de pareja y por la responsabilidad colectiva de dignificar y salvar las vidas de las víctimas y de sus hijos/as. En este sentido, las empresas deben hacerse responsables de mantener entornos laborales seguros y protectores para todos: víctimas y compañeros/as de trabajo.

## Identificar y apoyar a las víctimas

- Desvelar o identificar la violencia de pareja que sufre alguna trabajadora es un asunto de receptividad – “estar ahí” – y disponibilidad – “dispuesto a escuchar” -; no significa interferir o invitar a confidencias.
- Las víctimas deben estar seguras del respeto a su confidencialidad y de que el hecho de desvelar el problema no les perjudicará ni será difundido sin su consentimiento.
- La revelación de la violencia sufrida disminuye el riesgo para la víctima y para los propios compañeros/as de trabajo.
- El apoyo social en el lugar de trabajo es una oportunidad para las víctimas de llamar a la violencia de pareja por su nombre y reconocer que es inaceptable en sus vidas.

Porqué las víctimas callan	Porqué las víctimas hablan
<ul style="list-style-type: none"><li>• Poca confianza.</li><li>• Miedo a perder el trabajo.</li><li>• Miedo a ser vista como culpable.</li><li>• Los compañeros/as son amigos del agresor.</li><li>• Miedo a la venganza y humillaciones del agresor.</li><li>• Enfoque de problema personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tienen personas de referencia en el lugar de trabajo.</li><li>• Para explicar el bajo rendimiento laboral.</li><li>• Para explicar absentismo y permisos.</li><li>• Para explicar su aspecto físico.</li><li>• Para explicar las interferencias del agresor.</li></ul>

Una vez que la víctima de violencia de pareja ha desvelado su situación es clave tener presente que **las soluciones simples son efectivas** y están al alcance del compañero/a de trabajo depositario de la confianza de la víctima.

La actitud del/a compañero/a de trabajo depositario de la confianza de la víctima es decisiva para activar la cadena de apoyo social, profesional y corporativo. La experiencia atesorada muestra algunas pautas básicas de conducta altamente efectivas como son:

- Creer a la víctima.
- Escuchar sin hacer comentarios críticos ni incriminar a la víctima.
- No buscar culpables.
- No decirle a la mujer que debe hacer con su vida.

- Reservar espacios de atención y confianza para estar con la víctima.
- aconsejar a la víctima que consulte los servicios profesionales disponibles dentro y fuera de la empresa.
- Mostrarse disponible como contacto en caso de emergencia.

Si una mujer desvela a un compañero/a de trabajo su condición de víctima porque está en **peligro inminente** y/o pide **asistencia inmediata**, la pauta de conducta básica a seguir es:

- Comunicarle que lo que sucede está mal y nadie lo merece.
- Concentrarse en ayudar y dar apoyo inmediato sin juzgar.
- Sugerir medidas inmediatas de seguridad para la mujer y los/as hijos.
- Acompañar a la víctima a la persona de referencia de la empresa responsable de la seguridad y el apoyo a las víctimas.

## **Amortiguar los efectos negativos de la violencia de pareja**

Una vez la víctima ha desvelado la violencia de pareja que está sufriendo es necesario que **la persona de referencia con formación específica** de que debe disponer la empresa desarrolle las siguientes acciones:

- Diseñar un plan personal de seguridad para la víctima, si es posible incluyendo a sus hijos/as. Para que sea factible, el plan personal de seguridad debe basarse en las informaciones e inclinaciones de la víctima así como en la capacidad de la empresa. El plan personal de seguridad puede incluir la colaboración voluntaria de compañeros/as de trabajo para algunas acciones del día a día.
- aconsejar y ayudar a la víctima para que guarde las pruebas del acoso (mensajes de teléfono, correos electrónicos, etc.).
- Pedir a la víctima una foto y la descripción física del agresor y proporcionarla a los porteros y servicios de seguridad.
- Recolocarse y cambiar números de teléfono profesionales y lugar físico de trabajo si esto fuera de utilidad.
- Informar a la víctima de las medidas legales previstas para que mantenga su empleo y su seguridad (nuevos horarios, permisos, etc.).
- Pensar con la víctima como puede mejorarse su seguridad en los viajes de ida y vuelta al trabajo.
- Facilitar que la víctima tenga un recambio de ropa, zapatos y productos de aseo en el trabajo.
- Entregar a la víctima información básica sobre los efectos de la violencia de pareja en las mujeres.
- aconsejar a la víctima que consulte servicios profesionales de ayuda jurídica y personal.
- Ponerse a disposición de la víctima para ir readecuando las medidas en función de la evolución de su situación.



## Medidas al alcance de los/as compañeros/as de confianza de la víctima

- Enviar SMS para despertar a la víctima.
- Guardar una caja con dinero y documentos de la víctima.
- Establecer frases o códigos de seguridad para telefonar o enviar correos electrónicos a la víctima.
- Establecer contacto de emergencia si la víctima está ilocalizable.

## Desarrollar planes de seguridad y orientación

Las empresas de pequeño, mediano y gran tamaño son capaces de desarrollar planes de seguridad y orientación para las víctimas de violencia de pareja y sus compañeros/as de trabajo que se adapten a las posibilidades de respuesta de la empresa y a la vez optimicen al máximo las oportunidades y los recursos que ofrecen el ordenamiento jurídico español en materia de violencia de género y los servicios existentes en el territorio.

Estos planes deberían tener un **carácter permanente, evolutivo y abierto a la colaboración activa de los sindicatos y de los especialistas en salud laboral**, pues todas estas cualidades garantizan la eficacia y la sostenibilidad del plan.

Las dimensiones o **ejes principales** de estos planes que ayudan a todos a mantener su seguridad y productividad y a conectar con los recursos de apoyo apropiados son:

### **Eje de formación de staff de la empresa y de los colaboradores activos.**

- Es necesario que el personal de referencia de la empresa para las víctimas, los delegados sindicales y los especialistas en salud laboral reciban formación permanente sobre: a) ciclo de la violencia e identificación de las víctimas, b) comunicación y apoyo a las víctimas, c) gestión de incidentes y conflictos violentos.

### **Eje de información y educación pública sobre la violencia de pareja.**

- Es necesario disponer en los tableros de anuncios, intranet y otras áreas accesibles de folletos informativos, tests de autovaloración y listados de recursos actualizados.
- En las empresas de gran tamaño se recomienda la apertura de una hotline dedicada a la prevención de la violencia de pareja y a la consulta y atención a las víctimas y a los trabajadores agresores.

## **Eje de garantía de seguridad para las víctimas de violencia de pareja, los/as compañeros/as de trabajo y los clientes.**

- Es imprescindible respetar la privacidad y la confidencialidad de la víctima y del agresor y tener presentes las consecuencias que conlleva su incumplimiento.
- Es necesario diseñar un protocolo estándar que indique los componentes que deben reunir los planes de seguridad personales de las víctimas, aún cuando cada plan se diseñara a medida y contendrá soluciones específicas.
- Es necesario diseñar un protocolo estándar que indique el procedimiento a seguir en caso de incidentes violentos en el lugar de trabajo y/o presencia de trabajadores agresores. Este protocolo debe ser muy claro respecto a cuando recurrir a la policía, cerrar puertas, activar alarmas, etc.

## **Eje de cumplimiento de las medidas legales de protección y apoyo a las víctimas.**

- Es necesario designar y formar a una persona de referencia por parte de la empresa que sea responsable de: a) la orientación y apoyo a las víctimas, b) la activación del protocolo de seguridad en caso de incidentes violentos, c) la activación de la colaboración de los representantes sindicales, los especialistas en salud laboral, los abogados de la empresa y otros recursos.
- Es imprescindible que el plan: a) forme parte de la política global de la empresa hacia sus trabajadores, b) se lleve a cabo una comprobación periódica de que todos los elementos funcionan y están actualizados, c) sea evaluado.

# 5

## EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO COMO RECURSO PARA LAS VÍCTIMAS Y LAS EMPRESAS

La ley 1/2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género es una ley orgánica integral y transversal que afecta a todo el ordenamiento jurídico en España y, por tanto, debe tenerse siempre en cuenta a la hora de interpretar y aplicar todo tipo de normas legales. El sujeto fundamental de protección de la ley 1/2004 de 28 de Diciembre son las mujeres que mantienen o han mantenido vínculos afectivos con un agresor varón, incluso en los casos que no ha habido convivencia. La agresión sufrida por la mujer debe obedecer a un ánimo de dominación y/o cosificación.

En el ámbito social y laboral, el ordenamiento jurídico español prevé y reconoce todo un conjunto de medidas de protección, inserción y apoyo económico a las mujeres víctimas de la violencia de género. Este ordenamiento jurídico considera la violencia contra las mujeres una de las manifestaciones más evidentes de la discriminación por género, porque se les maltrata por el hecho de ser mujeres y se les considera carentes de valores, de respeto y reconocimiento. Estimar que la violencia de género es una forma muy grave de discriminación que desafía e incumple el principio de igualdad constitucional entre mujeres y hombres es el fundamento de la promoción de medidas legales específicas que compensen y corrijan la discriminación padecida por las víctimas.

En el **ámbito laboral** están previstas un conjunto de medidas de especial protección de las víctimas de violencia de género con objeto de que éstas mantengan su empleo o bien consigan la inserción en el mercado de trabajo.

## Medidas específicas para el mantenimiento del empleo:

- **Reducción de jornada** sin límites mínimos ni máximos con reducción proporcional del salario. Es aplicable a todo tipo de contratos de trabajo y también a las funcionarias públicas. (*Artículo 37.7. Estatuto de los Trabajadores y Disposición adicional 9 de la Ley 1/2004 y la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público*).
- **Cálculo de una indemnización** en caso de reducción de jornada (*Ley 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y Disposición adicional 18 Estatuto de los Trabajadores*).
- **Reordenación del tiempo** de trabajo y posibilidad de un horario flexible (*Artículo 37.7. Estatuto de los Trabajadores y Artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público*).
- **Movilidad geográfica** que supone cambio del centro de trabajo por un periodo inicial de seis meses con reserva del puesto de trabajo (*Artículo 40.3 bis Estatuto de los Trabajadores y Artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público*).
- **Suspensión de la relación laboral** por decisión unilateral de la trabajadora víctima de violencia de género con derecho a la reserva del puesto de trabajo (*Artículos 45.1 y 48.6 del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público*).
- **Extinción del contrato de trabajo** por decisión unilateral de la trabajadora víctima de violencia de género sin necesidad de preaviso y con posibilidad de acceso a la prestación por desempleo (*Artículo 21.2 de la Ley 1/2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y Artículos 45.1 y 48.6 del Estatuto de los Trabajadores*).
- **Prestaciones por desempleo** con consideraciones específicas a la situación de la víctima (*Artículo 208 apartado 1 de la Ley General de la Seguridad Social*).
- **Suspensión de la obligación de cotizar** a la Seguridad Social durante seis meses en el caso de trabajadoras autónomas (*Artículo 21.5 de la Ley 1/2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género*).

### Medidas específicas de inserción en el mercado de trabajo:

- **Programas formativos específicos** e itinerarios de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género (*Real Decreto 1917/2008 de 21 de Noviembre. Programa de Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género*).
- **Incentivos para favorecer el inicio de actividad por cuenta propia** para mujeres víctimas de violencia de género (*Real Decreto 1917/2008 de 21 de Noviembre. Programa de Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género*).
- **Cobertura de gastos extraordinarios** a causa de traslado de domicilio como consecuencia de una contratación laboral (*Real Decreto 1917/2008 de 21 de Noviembre. Programa de Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género*).
- **Acceso a la Renta Activa de Inserción** por parte de las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género. Se entiende que las víctimas desempleadas forman parte de un colectivo con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. El cobro de esta prestación económica incluye el compromiso de la víctima de participar en actividades específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional (*Real Decreto 1369/2006 de 24 de Noviembre sobre el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad de encontrar empleo*).
- **Bonificación de las cuotas empresariales** a la Seguridad Social cuando se contrata a víctimas de la violencia de género. Para el año 2011, se bonifican 1.500 euros/año durante un período de cuatro años en caso de contratación indefinida y 600 euros/año en caso de contratación temporal (*RD 1917/2008, y Ley 43/2006, de 29 de Diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo y Ley 27/2009 de 30 de Diciembre*).

- **Bonificación de las cuotas empresariales** a la Seguridad Social cuando se contrata interinamente personal para cubrir las vacantes de trabajadoras víctimas de violencia de género que han suspendido su relación laboral con reserva del puesto de trabajo o bien han ejercido su derecho a la movilidad geográfica. La Bonificación de la cuota empresarial será del 100% durante todo el periodo de sustitución de una trabajadora que ha suspendido su relación laboral y del 100% durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica (*Artículo 21.3 de la Ley 1/2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género*).

En el **ámbito social** están previstas un conjunto de medidas de especial protección a las mujeres víctimas de la violencia de género en relación al acceso a la renta activa de inserción y otras prestaciones económicas y al acceso a pensiones por jubilación anticipada y viudedad.

- **Derecho a la jubilación anticipada** si la extinción de la relación laboral ha sido consecuencia de ser víctima de violencia de género y se tienen 33 años cotizados y 61 años de edad (*Artículo 161.bis.2 de la Ley General de Seguridad Social*).
- **Denegación de la pensión de viudedad a la persona que ha sido condenada por homicidio por violencia de género.** (*Disposición Adicional 1 de la Ley 1/2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género*).
- **Acceso a una ayuda económica de pago único** siempre que la mujer víctima de violencia de género no conviva con el agresor, sus rentas no sean superiores al 75% del salario mínimo interprofesional y presente especiales dificultades para encontrar empleo (*Artículo de la Ley 1/2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y Real Decreto 1452/2005 de 2 de Diciembre por el que se regula esta ayuda*).

- **Indemnización** a la mujer que es víctima grave de violencia de género con resultado de lesiones corporales graves y/o daños graves para la salud mental o física. El cobro de indemnización es compatible con la ayuda económica de pago único (*Ley 35/1995 de 11 de Diciembre de Ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual*).
- **Otras ayudas económicas** que complementan las prestaciones de la Administración General del Estado han sido reconocidas por las administraciones de algunas Comunidades Autónomas en el caso de prestaciones alimentarias por hijos, ayudas escolares y renta mínima de inserción para atender necesidades básicas de subsistencia (*Artículo 35 de la Ley 5/2008 de 24 de Abril del Parlament de Catalunya sobre el Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista y Ley 10/1997 de 3 de Julio sobre la renta mínima de inserción y actualización en Decreto 384/2011 de 30 de Agosto*).

En el ámbito del **derecho de extranjería** el artículo 17 de la Ley 1/2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género establece que todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en dicha Ley. Así pues, todas las medidas de protección contra la violencia de género se aplican a las mujeres extranjeras.

- **Las mujeres extranjeras reagrupadas** que han sido víctimas de violencia de género pueden obtener una tarjeta independiente de residencia y de trabajo y tienen la posibilidad de renovarla (*Artículos 59 y 71 del Real Decreto 557/2011 Reglamento de la Ley 2/2009 de Extranjería*).
- **Las mujeres extranjeras en situación de irregularidad** que han sido víctimas de violencia de género pueden solicitar una autorización provisional de residencia y de trabajo una vez se les conceda la orden de protección. Dicha autorización pasará a ser definitiva si se dicta sentencia condenatoria contra el agresor (*Artículo 131 del Real Decreto 557/2011 Reglamento de la Ley 2/2009 de Extranjería*).

Las mujeres víctimas de violencia de género podrán tener derecho a las medidas anteriormente descritas en los ámbitos **laboral**, **social** y de **extranjería** siempre que previamente hayan presentado denuncia contra el agresor y su condición de víctima haya sido reconocida judicialmente bien mediante un Informe del Ministerio Fiscal o por una Orden de Protección.

## Ejemplos de Jurisprudencia

### **Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo Social, sección 1**

**Recurso 700/2006**

**Nº Resolución 4732/2006**

Matrimonio de profesores de un centro escolar. Hay un episodio de violencia domestica y se dicta una orden de alejamiento de 1000 metros y de 20 metros en el centro donde trabajan los 2. El centro despide al marido por entender que al ser los dos profesores de Bachillerato y tener reuniones y claustros, es inviable garantizar el alejamiento. El motivo del despido es por el bajo rendimiento del marido. El tribunal estima el recurso y obliga al centro a readmitir al trabajador.

**Comentario.** El centro quería garantizar la orden de protección, pero se equivocó en el motivo del despido. Nulidad del despido.

### **Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo social, sección 1**

**Recurso 3968/2008**

**Resolución 7262/2008**

Despido de trabajadora víctima de violencia de género.

Nulidad de despido de trabajadora víctima de violencia de género a la que la empresa cambió de turno, tras ejercitar ésta un derecho de reordenación del tiempo de trabajo, y que hallándose en situación de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad, ha sido despedida por realizar una "vida totalmente normal".

**Comentario.** La empresa es condenada a readmitir a la trabajadora por imprecisión en el motivo del despido. El despido es nulo en razón de las circunstancias que concurren en una víctima de violencia de género, que ejerce los derechos que la Ley le atribuye. Nulidad y readmisión por lesión de derecho fundamental.



## **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo social, sección 2**

**Recurso 2473/2005**

**Resolución 732/2005**

Trabajadora que sufre episodio de violencia de género, no lo comunica a la empresa a pesar de caer en situación de depresión e ingreso en centro médico por este motivo. La empresa la despido por incomparecencia al centro de trabajo. No existe prueba alguna de que la empresa conociera la situación de la demandante por lo que difícilmente el despido podía encaminar su voluntad de lesionar derechos fundamentales por lo que se desestima el recurso y se confirma el despido.

**Comentario.-** Esta sentencia demuestra la necesidad de que las empresas tengan un programa de detección de casos de violencia de género, para poder actuar según la legalidad.

## **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo social, sección 4**

**Recurso 4495/2006**

**Resolución 624/2006**

Se desestima la demanda contra el Servicio Público de Empleo Estatal por denegar la incorporación de una ciudadana extranjera en el Programa de Renta Activa de Inserción, porque en el momento de su solicitud poseía una autorización de residencia temporal que no autoriza a trabajar, entendiéndose el Servicio de Empleo que debía tener autorización de trabajo. La demandante ha sido víctima de violencia de género.

**Comentario.-** La normativa española configura un sistema de protección integral para las víctimas de violencia de género, cualquiera que sea su origen previendo su acceso al cobro de las prestaciones que la normativa prevé. Pero la carencia del permiso de trabajo impide su inclusión en el programa de Renta Activa de Inserción que es cosa distinta, ya que ésta se reserva para las mujeres que estando en condiciones de ocuparse legalmente, tienen especiales dificultades para obtener o mantener un empleo por causa de esa violencia, pero no se aplica cuando lo que existe es una imposibilidad normativa de emplearse.

# 6 IDEAS PRÁCTICAS DE AYUDA MUTUA Y AUTOAYUDA

## ¿Cómo puedo ayudar a una compañera que es víctima de violencia de pareja?

### LO QUE **NO** HAY QUE DECIR....

- “¿Por qué no le dejas?”
- “¿Por qué vuelves otra vez con él?”
- “¿Por qué esperaste tanto para decírselo a alguien?”
- “¿Qué haces para enfadarle o provocarle?”
- No le digas a la víctima lo que debe hacer con su vida.
- No difundas la información que la víctima te ha confiado sin su permiso.

### LO QUE **SÍ** SE PODRÍA DECIR O HACER...

- “Lo que te está pasando está mal y nadie se lo merece” .
- Escuchar y creer a la víctima.
- Aconsejarle que guarde los mensajes de voz y escritos del agresor.
- Aconsejarle que cambie su número de teléfono.
- Ponerse de acuerdo en frases hechas para que la víctima responda por teléfono en caso de peligro.
- Acompañarla hasta un medio de transporte público o privado a la salida del trabajo.
- Aconsejarle que use los servicios de apoyo de la empresa y los servicios de ayuda a las víctimas.

## ¿Cómo puedo saber si estoy sufriendo violencia de pareja?

- ¿Tu pareja te fuerza a tener relaciones sexuales?
- ¿Tu pareja te maltrata física o verbalmente en privado o en público?
- ¿Tu pareja te amenaza con echarte de casa o divorciarse?
- ¿Tu pareja utiliza a tus hijos para amenazarte?
- ¿Tu pareja o su familia te reclaman dinero a ti o a tu familia?
- ¿Tu pareja te impide o te obliga a usar métodos anticonceptivos contra tu voluntad?
- ¿Tu pareja te impide o te fuerza a trabajar fuera de casa?.
- ¿Tus ingresos y/o los ingresos familiares están fuera de tu control?

Si has contestado **SÍ** a tres o más preguntas estás siendo víctima de violencia de pareja.

Reconocerlo es el primer paso para cambiar tu situación.

Fuente: <http://www.thereislifeafterabuse.com/page7.html>

## ¿Estás maltratando a tu pareja?

- Si le insultas y/o le humillas.
- Si le gritas, maldices o echas pestes de ella.
- Si le das bofetadas, le empujas o le pegas.
- Si le amenazas, sea cual sea la forma en qué lo hagas.
- Si la mantienes alejada o con poco contacto con su familia y amigos/as.
- Si arrojas objetos y/o rompes cosas en el hogar.

### **RECUERDA!:** LA VIOLENCIA DE PAREJA ES UN DELITO

- Destruye las parejas y las familias.
- Se transmite de una generación a la siguiente.

Si estás maltratando a tu pareja todavía estás a tiempo de parar y pedir ayuda.

Traducido y adaptado por E. Méndez al castellano de "Are you abusing others?" En <http://www.thehotline.org/is-his-abuse/are-you-abusing-2> .

# DIAGRAMA DE IGUALDAD

## ¿Está su relación basada en la igualdad?



Derechos de autor 1996 - Marie. T. O'Neil  
Adaptado de:  
Domestic Abuse Intervention Project  
202 East Superior Street  
Duluth, MN 55802  
218.722.4134

Extracto de:  
"Safety and sobriety: best practices in domestic violence and substance abuse." p.66, Domestic Violence/Substance Abuse Interdisciplinary Task Force. Illinois Department of Human Services.

Producido y distribuido por:



## Fases de disposición al cambio en mujeres víctimas de violencia de pareja

### PRECONTEMPLACIÓN

*La mujer verbaliza conflictos pero no cree tener un problema a resolver.*

- Justifica las agresiones de la pareja.
- Se culpa por no colaborar suficientemente en la economía familiar.
- El origen de los conflictos está en la precaria situación que vive la pareja y que ninguno de los dos puede resolver.
- Se culpa del embarazo inesperado. En general la pareja conoce el embarazo y participa en la decisión del aborto.

### CONTEMPLACIÓN

*La mujer se muestra ambivalente y contradictoria. Cree que vive conflictos importantes pero no identifica el problema a resolver.*

- Justifica las agresiones de la pareja pero es capaz de diferenciar responsabilidades. Intuye que existe un problema en la relación.
- Se culpa por no colaborar en la economía familiar pero se da cuenta de las acusaciones de la pareja
- El origen de los conflictos está en la precaria situación que vive la pareja y ella no puede hacer casi nada porque no tiene independencia económica.
- Se culpa del embarazo inesperado, a pesar de que ve que la pareja también es responsable. En general la pareja conoce el embarazo y participa en la decisión de abortar.

---

Adaptación del modelo transteórico de cambio de Prochaska y DiClemente a los casos de violencia doméstica contra mujeres vulnerables que consultan por una interrupción voluntaria del embarazo (Méndez, Elvira. Martínez, Mara. 2006).

## Fases de disposición al cambio en mujeres víctimas de violencia de pareja

### PREPARACIÓN

*La mujer identifica el problema y busca la forma y los recursos para resolverlo.*

- Se da cuenta de las agresiones que sufren ella y/o sus hijos/as
- Se muestra receptiva hacia la ayuda que le ofrece su red de soporte social
- Sitúa las responsabilidades de cada miembro de la pareja y ella actúa ocasionalmente para afrontar las suyas. Todavía mantiene un cierto grado de ambigüedad e indecisión.
- No desea continuar un embarazo resultado de la situación de maltrato. A menudo la pareja no conoce el embarazo ni tampoco la decisión de abortar.

### ACCIÓN

*La mujer está resolviendo su situación.*

- Lamenta no haber actuado antes frente a las agresiones.
- Ha pedido ayuda a su red de soporte social y/o a los recursos públicos.
- Se da cuenta que no tiene suficientes recursos personales para resolver sus carencias.
- Solicita ayuda profesional a pesar de que no puede asumir las acciones que le proponen.
- Ve prioritaria la decisión de interrumpir un embarazo que vive como un obstáculo para cambiar. A menudo la pareja no conoce el embarazo ni tampoco la decisión de abortar.

---

Adaptación del modelo transteórico de cambio de Prochaska y DiClemente a los casos de violencia doméstica contra mujeres vulnerables que consultan por una interrupción voluntaria del embarazo (Méndez, Elvira. Martínez, Mara. 2006).

# BIBLIOGRAFÍA

## 7

“Addressing Domestic Violence in the workplace: a Handbook”. (2009) Ontario Safety Association for Community and Healthcare. Healthforce Ontario.

<http://www.osach.ca/products/resrcdoc/PH-MWVP0-E-100109-TOR-001.pdf>

“How to Respond to Employees facing Domestic Violence: a Workplace Handbook for Managers, Supervisors and Co-Workers” (2006). Cambridge Public Health Department. Cambridge Health Alliance.

<http://www.cambridgepublichealth.org/publications/domestic-violence-workplace-booklet.pdf>

“10 Things Businesses can do to fight domestic violence”.

[http://www.ncdsv.org/images/10\\_THINGS.pdf](http://www.ncdsv.org/images/10_THINGS.pdf)

“Power and Control Wheel”, “Equality wheel” fue desarrollada por Domestic Abuse Intervention Programs in Duluth.

[http://www.ncdsv.org/publications\\_wheel.html](http://www.ncdsv.org/publications_wheel.html)

“Is it domestic violence?”

<http://www.thereislifeafterabuse.com/page7.html>

<http://www.safeatworkcoalition.org>



Vives-Cases, C. Alvarez-Dardet, C. Gil-González, D. Torrubiano-Dominguez, J. Rohlfs. Escribà-Agüir, V. "Perfil sociodemográfico de las mujeres afectadas por violencia del compañero íntimo en España". Gaceta Sanitaria 2009; 23 (5): 410-414.

<http://scielo.isciii.es/pdf/gsv23n5/original7.pdf>

Angelo Stephanie "It Happened at Home it cost us at work" (2010). Human Resource Essential, LLC. <http://www.hressential.com/resources.html#athome>

Quesada, R. Perán, S. "La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género" (2011). Editorial Comares.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

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.

Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la 2/2009 de Extranjería

Ley 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género

Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo)

Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley 5/2008 de 24 de Abril del Parlamento de Catalunya sobre el Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista

Real Decreto 1917/2008 de 21 de Noviembre sobre el Programa de Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el

Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

# DECLARACIÓN DE AUTORÍA

## 8

**Elvira Méndez**, Directora General de la Asociación Salud y Familia diseñó la guía, redactó los borradores y la versión final del manuscrito y supervisó el proceso editorial.

**Vera Hilb, Laia Costa y Concha Par** del Programa “Brújula” de la Asociación Salud y Familia contribuyeron activamente al diseño de la guía realizando aportaciones conceptuales y bibliográficas y revisando los borradores.

**Griselda Paredes y Corina Tulbure**, mediadoras interculturales de la Asociación Salud y Familia realizaron aportaciones conceptuales al diseño de la guía.

**Carolina Herrera** dio apoyo administrativo a lo largo de todas las fases de la guía.

**Elvira Méndez** es la responsable del informe y de su publicación.

Esta guía se ha realizado en el marco del Programa DAPHNE III "**Job-keeping and vocational integration for victims of domestic violence**" cofinanciado por la Comisión Europea. Dirección General de Justicia y la Asociación Salud y Familia. Asimismo deseamos agradecer la contribución de las organizaciones socias del Programa DAPHNE, COFACE (Confederation of Family Organisations of the European Union), FPS (Femmes Prévoyantes Socialistes), FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique), KMOP (Family and Child Care Centre) y WMAV (Women and Mothers Against Violence) y hacer una especial mención al apoyo y las ideas recibidas por parte de la Sra. Liliane Leroy.