



---

# GUÍA DE DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

Lleida, Mayo 2023

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	1/12
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA GUÍA .....	2
3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL .....	2
4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL.....	3
5. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL.....	3
5.1. Información de los derechos laborales específicos.....	3
5.2. Aplicación de los derechos laborales específicos.....	4
6. RELACIÓN DE DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL.....	4
6.1. Reordenación del tiempo de trabajo .....	4
6.2. Trabajo a distancia .....	5
6.3. Movilidad geográfica.....	5
6.4. Justificación de las ausencias y/o faltas de puntualidad.....	6
6.5. Suspensión del contrato laboral .....	6
6.6. Extinción del contrato laboral .....	7
6.7. Nulidad de la decisión extintiva del contrato.....	7
6.8. Nulidad del despido disciplinario .....	8
7. DERECHOS ADICIONALES .....	8
7.1. Protección de la dignidad e intimidad de la víctima .....	8
7.2. Movilidad dentro del centro de trabajo.....	8
8. DIFUSIÓN .....	9
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....	9
10. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS .....	10
ANEXO I .....	11

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	2/12
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 1. OBJETIVO

El objetivo de esta guía es informar de los derechos laborales que establece la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como la difusión de los mismos entre el personal contratado y adscrito del Institut de Recerca Biomèdica de Lleida (en adelante IRB Lleida).

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA GUÍA

Los derechos contenidos en esta guía serán de aplicación a todas las personas trabajadoras del IRB Lleida que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género o violencia sexual. También lo será para las personas con título de víctimas indirectas, en caso de fallecimiento de una víctima directa consecuencia de la violencia sufrida, con independencia de la nacionalidad o residencia habitual de la víctima fallecida.

## 3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

La situación de violencia de género o violencia sexual se acreditará por la persona trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia por la que se condene a la persona agresora.
- Resolución judicial que hubiere acordado una medida cautelar a favor de la víctima.
- Orden de protección dictada por la judicatura a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a víctimas de violencia de género o violencia sexual recogidos en el anexo 1.

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	3/12
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

#### 4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

La petición de aplicación de los derechos contenidos en la presente guía se realizará mediante comunicación escrita de la persona trabajadora, aportando la documentación que acredite la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual, dirigida al correo electrónico de la unidad de recursos humanos ([rrhh@irbllleida.cat](mailto:rrhh@irbllleida.cat)) o a la Comisión de Igualdad de IRB Lleida ([igualtat@irbllleida.cat](mailto:igualtat@irbllleida.cat)).

En todos los casos, se salvaguardará la dignidad e intimidad de la víctima.

#### 5. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

##### 5.1. Información de los derechos laborales específicos

En primer lugar, la persona trabajadora víctima será informada de los derechos laborales específicos a los que puede acogerse y que tienen como finalidad evitar que, a causa de la violencia, abandonen el mercado laboral.

Con el objetivo de proporcionar el acceso a la protección integral a las víctimas de violencia de género o violencia sexual, se pondrá a su disposición la información recogida en los textos legales vigentes en relación al resto de derechos específicos entre los que se encuentran los derechos a la información, la asistencia social integral, la asistencia jurídica gratuita, inmediata y especializada, en materia de Seguridad Social, de empleo e inserción laboral, económicos y de escolarización de hijos e hijas dependientes.

En segundo lugar, se le ofrecerá la posibilidad de acogerse a los derechos que sean de aplicación en el IRB Lleida y se le guiará en la realización de los mismos.

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	4/12
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 5.2. Aplicación de los derechos laborales específicos

Los derechos laborales específicos descritos en la presente guía serán de aplicación en tanto en cuanto subsista la situación acreditada de víctima de violencia de género o violencia sexual.

## 6. RELACIÓN DE DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

En el momento de la redacción de la presente guía los derechos laborales específicos de aplicación en el IRBLLleida son los siguientes:

### 6.1. Reordenación del tiempo de trabajo

Legalmente recogido en el artículo 37.8 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET). Se reconoce a las víctimas de violencia de género o violencia sexual o violencia sexual el derecho a:

- La reducción de la jornada laboral, con disminución proporcional del salario.
- La reordenación del tiempo de trabajo, mediante:
  - La adaptación del horario.
  - Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se apliquen en la organización.

Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, la flexibilidad en las horas de entrada y salida o la elección del turno de trabajo.

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a las víctimas a que sus agresores no puedan localizarlas mediante la flexibilidad en la fijación de los horarios, a la vez que permitan la atención a sus necesidades familiares. Estas medidas contribuyen a aumentar la seguridad de las víctimas y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al puesto de trabajo.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la persona

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	5/12
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas del centro de investigación.

La reducción de jornada será de hasta un 50% de la jornada ordinaria y durante los tres primeros meses se aplicará sin reducción del salario. Asimismo, tal y como recoge el preámbulo II, el artículo 19 y el artículo 22 de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permiso a tiempo parcial por violencia de género durante el período de duración del contrato darán lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido.

## 6.2. Trabajo a distancia

Las víctimas tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas. Las personas trabajadoras víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los acuerdos sobre trabajo a distancia, si los hubiere, de aplicación en la organización.

## 6.3. Movilidad geográfica

El artículo 40.4 del ET establece que las personas trabajadoras con consideración de víctimas de violencia de género o violencia sexual que se vean en la obligación de abandonar su puesto de trabajo, para dar efecto a su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la organización tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El IRBLleida únicamente tiene un centro de trabajo por lo que se imposibilita dar cobertura a este derecho. No obstante, para aquellas personas que en el momento de la comunicación de la situación de violencia de género o violencia sexual disfruten de una beca/contrato financiado por entidades públicas o privadas para el desempeño de su actividad, el centro instará a los organismos financiadores a valorar la posibilidad del desarrollo de dicha actividad en otros centros de investigación con características equivalentes a las indicadas en la convocatoria de la beca/contrato. Cabe destacar que existe un vacío legal a este nivel en las convocatorias públicas para el desempeño de actividad investigadora/soporte en los centros de investigación. En caso de aceptación de la movilidad geográfica por

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	6/12
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

parte del financiador, se intentará que las características del desplazamiento se adecuen a las recogidas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

#### **6.4. Justificación de las ausencias y/o faltas de puntualidad**

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

Las víctimas necesitan con frecuencia ausentarse del trabajo para atender las necesidades particulares derivadas de su situación. Dichas ausencias se considerarán justificadas, y por tanto, no podrán sancionarse las faltas de asistencia y de puntualidad motivadas por su situación de víctima de violencia de género o violencia sexual.

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Notificar las ausencias con antelación y, de no ser posible por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar documentalmente las ausencias mediante informes emitidos por los servicios previamente mencionados.

Asimismo, se considerará permiso retribuido las ausencias necesarias para atender diligencias judiciales motivadas por la situación de víctima.

#### **6.5. Suspensión del contrato laboral**

Derecho legalmente recogido en el artículo 45.1.n del ET. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual. Asimismo, tal y como recoge el preámbulo II, el artículo 19 y el artículo 22 de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permiso a tiempo completo por violencia de género durante el período de duración del contrato interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Acorde al artículo 48.8 del ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	7/12
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

De acuerdo con la normativa vigente, el período de suspensión y cotización efectuado durante el mismo computará como período de cotización efectiva a efectos de solicitar las prestaciones de la Seguridad Social, como prestación por desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

#### 6.6. Extinción del contrato laboral

Derecho legalmente recogido en el artículo 49.1.m del ET. La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

A fin de facilitar dicha opción, la persona trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual podrá solicitar la baja voluntaria en la organización, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello, en las condiciones siguientes:

- La solicitud de baja deberá formalizarse por escrito.
- El periodo de preaviso exigible no será superior a 5 días laborales, procurando que sea el mínimo posible.

#### 6.7. Nulidad de la decisión extintiva del contrato

Legalmente recogido en el artículo 53.4.b del ET. Si una persona trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual es despedida por la empresa mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, el despido se declarará nulo.

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	8/12
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 6.8. Nulidad del despido disciplinario

Legalmente recogido en el artículo 55.5.b del ET. Se considerará nulo el despido de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o la Ley, o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. Esto incluye pero no se limita al ejercicio de reducción, reordenación del tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos legalmente reconocidos en el ET.

## 7. DERECHOS ADICIONALES

### 7.1. Protección de la dignidad e intimidad de la víctima

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en la presente guía, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todos los casos sigilo y secreto, y evitando la transmisión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

### 7.2. Movilidad dentro del centro de trabajo

Si ambos, la víctima de violencia de género o violencia sexual y la persona maltratadora prestasen servicios en centro, y sin perjuicio de la aplicación de los derechos anteriormente mencionados, se arbitrarán siempre que sea posible las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni en los espacios, ni, en el tiempo que desarrollan su jornada laboral, tales como cambios de ubicación, horarios o turnos.

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	9/12
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 8. DIFUSIÓN

Esta guía se dará a conocer a toda la plantilla de IRBLleida, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y estará disponible de forma continuada para su consulta.

Asimismo, se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, informándoles de las medidas de sensibilización y formación promovidas por el centro en materia de violencia de género y violencia sexual.

## 9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión de igualdad del IRBLleida será la responsable de:

- Coordinar junto con la unidad de recursos humanos del centro, la aplicación de las medidas descritas en la guía.
- Informar a la Dirección del centro de la solicitud de aplicación de alguna de las medidas recogidas en la guía.
- Hacer un seguimiento de lo previsto en esta guía para adecuarlo a la normativa legal vigente, así como proponer medidas correctoras o de mejora.

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	10/12
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 10. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

1. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Gobierno de España, 2004.
2. Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del pacto de estado contra la violencia de género. Gobierno de España, 2018.
3. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Gobierno de España, 2022.
4. Guía práctica de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Consejo General del Poder Judicial. 2016.
5. Guía de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género. Ministerio de Igualdad, 2022.
6. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Gobierno de España, 2022.
7. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Gobierno de España, 2011.
8. Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Gobierno de España, 2022.

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	11/12
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## ANEXO I

Relación de organismos, recursos y servicios que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, acreditan las situaciones de violencia de género.

COMUNIDAD CIUDAD AUTÓNOMA	ORGANISMO/RECURSO/SERVICIO DE ACREDITACIÓN
Andalucía	· Instituto Andaluz de la Mujer
Principado de Asturias	· Instituto Asturiano de la Mujer · Centro Asesor de la Mujer
Aragón	· Instituto Aragonés de la Mujer
Canarias	· Departamentos con competencia en violencia de género de los Cabildos Insulares previo informe de los Servicios especializados de la Red pública de centros y servicios del Sistema Canario de prevención e intervención integral contra la violencia de género
Cantabria	· Dirección General de Igualdad y Mujer de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria · Equipos multidisciplinares de los Centros especializados y los Servicios Sociales de las entidades locales de la Comunidad Autónoma de Cantabria
Castilla y León	· Profesional coordinador/a de caso, trabajador/a social de los Centros de Acción Social de las Corporaciones Locales, Ayuntamientos y Diputaciones · Persona titular de la Sección de Mujer de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de cada provincia
Castilla la Mancha	· Direcciones Provinciales del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha
Ceuta	· Centro Asesor de la Mujer, Consejería de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta
Cataluña	· Oficinas del Institut Català de les Dones, Servicios Sociales, y Servicios de la Dirección General para la erradicación de las violencias machistas · Servicios de Intervención Especializada (SIE) · Servicios de Información y Atención a las Mujeres (SIAD) · Oficina de Atención a la Víctima del Delito · Recursos públicos de acogida y entidades subvencionadas por una Administración Pública concreta para la atención a mujeres víctimas de la violencia de género
Extremadura	· Dirección General del Instituto de la Mujer de Extremadura de la Consejería de Igualdad y Portavocía

	Nombre documento	Código	FP	Creado	Rev.	Pág
	Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género o violencia sexual	DI-011	FP-009	06-04-2023	1	12/12
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

COMUNIDAD CIUDAD AUTÓNOMA	ORGANISMO/RECURSO/SERVICIO DE ACREDITACIÓN
Galicia	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Servicios sociales de la Administración pública autonómica o local:</li> <li>- Centros que componen la red galega de información a Mujeres</li> <li>- Centros da rede galega de acogimiento</li> <li>· Servicios sociales comunitarios y especializados de Galicia, dependientes o adscritos a la Secretaría Xeral da Igualdade de la Xunta de Galicia</li> </ul>
Islas Baleares	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Profesionales del Servicio de Gestión y Planificación del Instituto Balear de la Mujer, en sus funciones de Centro Coordinador de las Órdenes de Protección Instituto Balear de la Mujer (Gobierno Balear)</li> <li>· Centros de atención especializada para víctimas de violencia de género (Consejos Insulares de Mallorca, Menorca, Ibiza y Formentera)</li> <li>· Centros de Acogida para Víctimas de Violencia de Género (Consejos Insulares de Mallorca, Menorca, Ibiza y Ayuntamiento de Palma)</li> <li>· Servicio de Atención Integral para Víctimas de Violencia de Género (Ayuntamiento de Palma)</li> </ul>
Región de Murcia	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dirección General de la Mujer y Diversidad de Género</li> </ul>
Comunidad de Madrid	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid</li> <li>· Dispositivos de la Red de Atención Integral para la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid cuya gestión sea directa por empleadas y empleados públicos:</li> <li>- Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid</li> <li>- Centro de emergencia 5 del Ayuntamiento de Móstoles</li> </ul>
Melilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Centro de Información y Asesoramiento a la Mujer, Unidad dependiente de la Consejería de Educación, Cultura, Festejos e Igualdad de la Ciudad Autónoma de Melilla</li> </ul>
Comunidad Foral de Navarra	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sección de Atención a las Víctimas del Delito y colaboración con los órganos judiciales del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia.</li> <li>· Instituto Navarro de Igualdad (INAI) para solicitar acreditación de víctima de violencia contra las mujeres para el acceso a la vivienda protegida</li> </ul>
País Vasco	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dirección de Servicios Sociales del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales</li> </ul>
La Rioja	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dirección General de Servicios Sociales adscrita a la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia</li> <li>· Dirección General de Justicia e Interior adscrita a la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia</li> </ul>
Comunidad Valenciana	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres</li> <li>· Direcciones Territoriales de Igualdad y Políticas Inclusivas</li> </ul>