



Guía de **Derechos laborales**
y de **Seguridad Social**
de las mujeres víctimas de la
violencia de género



secretaría de la mujer
emakumearen idazkaritza
navarra•nafarroa

Guía de Derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de la violencia de género

Elaborada por:
Secretaría de la Mujer de CCOO

Editan:



secretaría de la mujer
emakumearen idazkaritza
navarra·nafarroa



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

Financia:



servicio
navarro
de empleo

Guía de Derechos Laborales y de Seguridad Social

Elaborada por la Secretaría de la Mujer de CCOO Navarra

Editan: Secretaría de la Mujer de CCOO Navarra

Financia: Servicio Navarro de Empleo

Diseño y maquetación: Irsa+Esc Comunicación

Portada: Ilustración de Ana María Valderrama Pérez, de Zaragoza, ganadora del VII Concurso de Carteles y Eslóganes contra la Violencia de Género de CCOO de Navarra.

DL: NA 809-2013

Índice

Presentación	5
Comisiones Obreras asume, refuerza, impulsa y actúa.....	8
1. Derechos laborales y de Seguridad Social.....	9
1.1 Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena	9
Reducción de la jornada de trabajo	9
Reordenación del tiempo de trabajo	10
Cambio de centro de trabajo dentro de centro de trabajo en localidad distinta.....	10
Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo	11
Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo	13
Acreditación de la situación legal de desempleo.....	13
Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo.....	14
Despido de la trabajadora víctima de la violencia de género.....	14
1.2 Derechos de las funcionarias públicas	15
Forma de acreditar la condición de funcionaria víctima de violencia de género	15
Protección de la intimidad de las víctimas de violencia de género	16
Derecho a la movilidad geográfica.....	16
Derecho a la excedencia.....	16
Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, reducción de la jornada y reordenación del tiempo de trabajo	17
1.3 Derechos personal estatutario.....	18
1.4 Derechos de las trabajadoras por cuenta propia	18
2. Ayudas para el empleo de las víctimas de la violencia de género.....	19
2.1 Programa específico de empleo	19
2.2 Bonificación en caso de sustitución de trabajadora víctima de violencia de género.....	20
2.3 Bonificaciones empresariales para incentivar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género.....	20
2.4 Subvenciones al trabajo autónomo	21

3. Ayudas económicas y servicios	22
3.1 Renta Activa de Inserción (RAI).....	22
3.2 Pensiones	23
3.3 Reconocimiento de víctima de violencia de género	24
3.4 Ayuda a víctimas de violencia de género con dificultades para la obtención de un empleo.....	25
3.5 Reconocimiento como víctima de violencia de género para acceder a vivienda protegida.....	26
3.6 Centro de urgencias para mujeres víctimas de violencia de género	27
3.7 Casa de acogida para víctimas de violencia de género.....	28
3.8 Piso tutelado para víctimas de violencia de género	28
3.9 Ayuda de emergencia social para víctimas de violencia de género	29
3.10 Equipo de atención integral a víctimas de violencia de género	31
3.11 Servicio de asistencia jurídica gratuita a mujeres víctimas de violencia de género.....	32
3.12 Inscripción en el programa de reflexión sobre violencia de género hacias las mujeres.....	33
3.13 Servicio de información y asesoramiento en materia de violencia contra las mujeres ..	33
 Anexo: Acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres	 34

Presentación

Según informes de Naciones Unidas y de la Organización Mundial de la Salud, entre el 15 y el 76% de las mujeres ha sufrido algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida. La amplia extensión de este problema podría ser suficiente para entender su gravedad, pero ésta no reside sólo en su dimensión y en su significado, elementos estos que por sí solo revelan la realidad de uno de los problemas que hemos arrastrado por toda la historia, y que en la actualidad aún no muestra de forma clara su final. Su gravedad radica también en las graves consecuencias que origina, tanto en las mujeres que la sufren de manera directa como en las sociedades donde se produce.

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra todas las formas de violencia de género. Ya no es un “delito invisible”, sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

La *Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* ha supuesto un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de la

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo

Comisiones Obreras, ya en el momento de su aprobación, valoró positivamente la Ley y, en consecuencia, ha adoptado medidas para sensibilizar al conjunto de la sociedad en su lucha contra la misma.

violencia de género. Esta Ley aborda, con una visión integral y multidisciplinar, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo como de sensibilización e intervención.

Comisiones Obreras, ya en el momento de su aprobación, valoró positivamente la Ley, en tanto que ha reconocido que la violencia hacia las mujeres es un problema social y, en consecuencia, ha adoptado medidas para sensibilizar al conjunto de la sociedad en su lucha contra la misma, refuerza el compromiso con la eliminación de la violencia adquirido por parte del conjunto de las administraciones públicas y de las organizaciones sociales y, lo que es de gran trascendencia, ha incorporado derechos individuales a las víctimas, incluido el ámbito de las relaciones laborales, para poder afrontar mejor la difícil situación en que se encuentran.

Una Ley que –tras casi nueve años de vigencia y haber superado con éxito en el Tribunal Constitucional su examen de constitucionalidad, tan puesta en duda por ciertos sectores de nuestra sociedad, a pesar de evidenciar dificultades y un ritmo desigual en la aplicación de las medidas– CCOO sigue valorando positivamente y resaltando la aprobación complementaria de otras medidas, adicionales y urgentes, que han mejorado el tratamiento, la prevención y sensibilización social ante el fenómeno de la violencia.

No obstante, sigue siendo una necesidad mejorar los mecanismos de coordinación, colaboración y actuación conjunta de las administraciones públicas, organismos y organizaciones sociales, responsables e implicadas, para detectar y corregir las deficiencias existentes, que haga posible caminar hacia la finalidad última que es la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Comisiones Obreras renueva su compromiso en la eliminación de esta lacra social y refuerza su implicación y posibilidades de actuación avanzando en la intervención sindical,

la formación y la sensibilización para un mejor desarrollo y cumplimiento de los derechos contemplados en la norma, entendiendo que el ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia contra las mujeres.

Y, como parte de este compromiso, CCOO promueve la difusión de los derechos recogidos en la Ley referidos al ámbito laboral y de la función pública, prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos y sociales, con el objetivo de facilitar su conocimiento a la población trabajadora y especialmente a las mujeres, así como al conjunto de delegadas y delegados sindicales, Gabinetes Jurídicos y personas implicadas en los procesos de negociación colectiva.

Consideramos, que la acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental, en la difusión de las medidas recogidas en la Ley, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Pilar Arriaga García

Secretaria de la Mujer de CCOO de Navarra

CCOO promueve la difusión de los derechos recogidos en la Ley referidos al ámbito laboral y de la función pública, prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos y sociales, con el objetivo de facilitar su conocimiento a la población trabajadora y especialmente a las mujeres

“La violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico, policial y laboral, introduciendo una nueva escala de valores basada en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres, lo que exige el compromiso y actuación de los poderes públicos, las organizaciones políticas y sociales y de la sociedad en su conjunto”

Comisiones Obreras:

- **Asume** el compromiso y la responsabilidad de trabajar conjuntamente con los poderes públicos y las distintas organizaciones sociales, en la visualización, detección y eliminación de la violencia contra las mujeres, un problema social vinculado a las desventajas estructurales y a la discriminación que sufren las mujeres en las distintas sociedades.
- **Refuerza** su implicación en la defensa de las mujeres víctimas de la violencia, desde los ámbitos que le son propios, avanzando en la intervención sindical, la formación y la sensibilización para un mejor desarrollo y cumplimiento de las medidas contempladas en el **Plan confederal de actuación frente a la violencia de género**.
- **Impulsa** la formación especializada y el desarrollo de propuestas de intervención desde las organizaciones del **Área Pública de CCOO** para conseguir una mejor atención y dotación de los servicios públicos a las personas afectadas por la violencia de género.
- **Actúa** para que la negociación colectiva contemple, garantice y mejore, en su caso, las medidas y derechos recogidos en la *Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género*.

1. Derechos laborales y de Seguridad Social

1.1 Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la *Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG)*, tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con 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. (Art. 23 de la LOMPIVG).

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

Reducción de la jornada de trabajo

La LOMPIVG, ha modificado el Art. 37 del *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.)*, introduciendo un nuevo apartado 7 por el que se reconoce el derecho a la reducción de la jornada en los siguientes términos:

“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.

Violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

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 discrepancias¹”.

1. La norma no fija por cuanto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través del convenio colectivo o en los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en defecto de estos, al acuerdo entre empresario y trabajadora. Ahora bien, a falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción, la trabajadora puede exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente, el mismo que ya está previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresario en las reducciones de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares.

Esta medida conlleva un problema que hace dificultoso que la trabajadora que sufre violencia de género pueda mantener su independencia económica, ya que implica la pérdida proporcional de salario, por ello CCOO defiende como medida complementaria de protección, la necesidad de modificar el texto refundido de la *Ley General de la Seguridad Social*, para reconocer como situación legal de desempleo, la reducción de jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género con derecho a la correspondiente prestación.

Reordenación del tiempo de trabajo

En el apartado 7 del artículo 37 del E.T., también se reconoce el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos en los que se establezca 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, pero al igual que la reducción de la jornada, si en la negociación colectiva no se ha regulado este derecho o no ha sido posible el acuerdo entre trabajadora y empresario, es a aquella a quien corresponde determinar como lo va a ejercitar y por tanto en que términos quiere adaptar o flexibilizar su horario, u ordenarlo de otra forma, si bien en este último caso se ha de estar a las distintas formas de ordenación del tiempo de trabajo existentes en la empresa, pudiendo reclamar ante el juez de lo social el derecho a la reordenación de su trabajo, a través del procedimiento especial y urgente previsto para resolver las discrepancias en reducción de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares.

Cambio de centro de trabajo dentro de centro de trabajo en localidad distinta

La LOMPIVG modificó el Art. 40 del E.T. introduciendo un nuevo apartado 3 bis.

“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 reserva²”.

Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo

La LOMPIVG modificó el Art. 45 apartado 1 del E.T. para introducir una nueva letra n.

“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”.

En concordancia con la introducción de la nueva letra n) en el Art. 45 apartado 1 del E.T se modifica asimismo el Art. 48 del E.T. para introducir un nuevo apartado 6).

“6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

2. Esta medida es muy eficaz para proteger a la mujer frente al agresor, al facilitar que la mujer cambie el lugar de trabajo donde aquel la cree tener localizada.

Para hacer efectivo el derecho, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma u otra localidad y que exista vacante en dicho centro, por ello la medida va a poder ser utilizada sólo en los supuestos de empresas grandes.

La Ley contempla la obligación de la empresa de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que pueda haber en el futuro. Obligación que nace en cuanto la empresa tenga conocimiento de la situación de la trabajadora y de cuyo cumplimiento debe tener especial vigilancia la representación de los trabajadores.

Así mismo se contempla que el traslado tenga, inicialmente, carácter provisional durante seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Al finalizar los seis meses la trabajadora puede optar entre regresar a su anterior centro o seguir en el nuevo ya sin reserva del puesto de trabajo antiguo.

El carácter provisional del traslado hace más viable la utilización de este derecho, ya que la movilidad puede suponer una necesidad transitoria y no definitiva.

Tras la suspensión del contrato, la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, que debe ser reservado durante todo el periodo de la suspensión

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”.

Tras la suspensión del contrato, cuya duración inicial es de seis meses, con posibilidad de prórroga por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones judiciales resulte necesario mantener dicha situación y el juez así lo acuerde, la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, que debe ser reservado durante todo el periodo de la suspensión.

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúna los requisitos de cotización exigidos por el *Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)*, se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo, a cuyos efectos se ha modificado el apartado 1.2 del Art. 208 de la LGSS., para incluir como situación legal de desempleo, la decisión de la trabajadora de abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género³.

La LOMPIVG ha modificado asimismo los Arts. 124, 210 y 231 de la LGSS para introducir otras medidas de protección complementarias de la suspensión del contrato por violencia de género:

El período de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestación por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género, podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

- Las cotizaciones a la seguridad social efectuadas durante la percepción de la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación.
- Mientras la trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del

3. La medida es muy efectiva, pues la trabajadora puede suspender su contrato sin quedarse privada de renta sustitutoria, ya que si tiene cotización suficiente puede percibir prestación de desempleo durante el período de suspensión.

contrato, está percibiendo la prestación, el Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, etc.).

Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo

La LOMPIVG, modifica el Art. 49, apartado 1 del E.T. e introduce una nueva letra m.

“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 género⁴”.

Acreditación de la situación legal de desempleo

A efectos de hacer efectivo el derecho a la prestación de desempleo de la trabajadora víctima de violencia de género que suspende o extingue su contrato de trabajo, la LOMPIVG ha introducido una nueva disposición adicional, la cuadragésima segunda, en el texto refundido de la *Ley General de la Seguridad Social* con el siguiente texto:

“La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1e) y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1 m) y 45.1 n) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género”.

Así pues, para que una trabajadora víctima de la violencia de género que ha suspendido o extinguido su contrato, pueda percibir la prestación de desempleo, ha de acreditar en el Servicio Público de Empleo su situación de desempleo aportando

4. La LOMPIVG, con las modificaciones introducidas en el Art. 49 del E.T., ha reconocido el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de la medida es que dicha extinción conlleva, si se reúne los requisitos de cotización, el derecho al percibo de prestación de desempleo, y a tal efecto se modifica el Art. 208.1.1e) de la LGSS para incluir como situación legal de desempleo la extinción de su contrato de trabajo por la trabajadora víctima de la violencia de género.

una comunicación del empresario en la que conste que la trabajadora ha ejercido su derecho de suspensión o extinción. Así mismo debe aportar la orden de protección del juez, o en su defecto, el informe del fiscal⁵.

Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

«Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora 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» (Art. 21.4 de la LOMPIVG).

Pese al carácter justificado de las ausencias, la LOMPIVG establece la obligación de la trabajadora de comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible las ausencias⁶.

Despido de la trabajadora víctima de la violencia de género

La LOMPIVG ha modificado el Art. 52, letra d) del E.T. para que no puedan ser tenidas en cuenta a efectos de despido por causas objetivas, las faltas de asistencia *“motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”*.

La LOMPIVG ha modificado el Art. 55 apartado 5 letra b) del E.T para que sea declarado nulo el despido de *“las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”*.

5. En caso de que el empresario se negase a entregar la mencionada comunicación escrita, la trabajadora igualmente puede solicitar la prestación adjuntando denuncia a la Inspección de Trabajo del incumplimiento del empresario.

6. La previsión contenida en el Art. 21.4 de la LOMPIVG no ofrece novedad alguna en cuanto a la posibilidad de que los Servicios de Salud justifiquen la ausencia o el retraso, por el contrario si supone una novedad que sean los Servicios Sociales los que puedan determinar que las ausencias o retrasos tienen el carácter de justificados.

Así mismo hay que señalar, que la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (BOE de 23 de marzo de 2007) ha modificado el Art. 53. 4b) del E.T., para declarar nula la extinción del contrato por causas objetivas de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados⁷.

1.2 Derechos de las funcionarias públicas

La disposición adicional novena de la LOMPIVG modificó diversos artículos de la *Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/1984)* a efectos de reconocer derechos en su actividad profesional a las funcionarias víctimas de violencia de género. No obstante, con posterioridad se ha publicado la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)* que ha derogado los Arts de la *Ley 30/84* modificados por la LOMPIVG e incorpora en su texto los derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género, por lo que a efectos de análisis y divulgación se tendrá en cuenta la LOMPIVG y el EBEP.

Forma de acreditar la condición de funcionaria víctima de violencia de género

Para el ejercicio de los derechos que la LOMPIVG reconoce a las funcionarias víctimas de la violencia de género, éstas tienen que acreditar tal situación ante la Administración Pública competente, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de in-

Se declara nula la extinción del contrato por causas objetivas de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral

7. En relación con el despido nulo de trabajadoras víctimas de la violencia de género hay que destacar la sentencia 7262/2008 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de octubre de 2008, que confirma la sentencia dictada por un Juzgado de lo social de Barcelona que declaró nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género que fue despedida por la empresa NISSAN MOTOR IBERICA SA porque estando en situación de baja por enfermedad, "ha realizado vida totalmente normal".

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

dicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (Arts 23 y 26 de la LOMPIVG).

Protección de la intimidad de las víctimas de violencia de género

“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” (Art. 82 párrafo último del EBEP).

Derecho a la movilidad geográfica

- **Art. 82 párrafos primero y segundo del EBEP:** *“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”.

Derecho a la excedencia

- **Art. 89. 1. del EBEP:** *“La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:*
 - a) Excedencia voluntaria por interés particular.*
 - b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
 - c) Excedencia por cuidado de familiares.*
 - d) Excedencia por razón de VIOLENCIA de género”*
- **Art. 89. 5 del EBEP:** *“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”.

Durante los seis primeros meses las víctimas de la violencia de género 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

Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, reducción de la jornada y reordenación del tiempo de trabajo

- **Art. 49.d) del EBEP:** *“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 a la 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”.

1.3 Derechos personal estatutario

La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, no modificó la *Ley 55/03 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud*, para incorporar iguales derechos y medidas que las previstas para las funcionarias. No obstante, las medidas establecidas por la LOMPIVG en relación con las funcionarias víctimas de la violencia de género y los derechos reconocidos por el EBEP, deben ser aplicables al personal estatutario, en virtud de lo dispuesto en el Art. 2.2. del Estatuto Marco y el Art. 2.3 del EBEP.

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

1.4 Derechos de las trabajadoras por cuenta propia

“A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar”. (Art. 21.5 de la LOMPIVG)

2. Ayudas para el empleo de las víctimas de la violencia de género

2.1 Programa específico de empleo

La LOMPIVG en el Art. 22 contempla la inclusión de un programa específico en el *Plan de Empleo del Reino de España* para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Se dispone expresamente que este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Por *Real Decreto 1917/2008*, de 21 de noviembre, se ha aprobado el *Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género*, en el que se incluyen, entre otras medidas, *“incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad; incremento de las bonificaciones para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género; participación con derecho al percibo de becas por asistencia, en cursos de formación profesional para el empleo, que en la medida de lo posible se llevara a cabo fundamentalmente a través de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación; orientación individualizada en los Servicios Públicos de Empleo; concesión de subvenciones, sujeta a presupuesto, para financiar los gastos derivados del traslado y para compensar diferencias salariales en aquellos casos en que la trabajadora haya extinguido su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y el contrato subsiguiente que formalice, ya sea indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a seis meses, implique una disminución salarial”*.

Se dispone expresamente que el *Plan de Empleo del Reino de España* incluirá, para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Así mismo, la **disposición adicional decimosexta de la LOMPIVG** dispone que los Servicios Públicos de Empleo, deberán coordinarse para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las víctimas de violencia de género cuando, debido al ejercicio del derecho de movilidad geográfica, se vean obligadas a trasladar su domicilio y el mismo implique cambio de Comunidad Autónoma.

2.2 Bonificación en caso de sustitución de trabajadora víctima de violencia de género

Cuando una empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social

La **LOMPIVG en el Art. 21.3** dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo

2.3 Bonificaciones empresariales para incentivar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género

La *Ley 43/2006, de 26 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo* aprobó en sus Art. 1 el programa de bonificaciones a la contratación, estableciendo en el Art. 2.4 las bonificaciones a la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género, tanto sea a tiempo completo como a tiempo parcial, en los siguientes términos y cuantías:

Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de*

diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajadora contratada de 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante 4 años, cuantía establecida por RD 1917/2008.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

2.4 Subvenciones al trabajo autónomo

La *Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al Programa de Promoción del Empleo Autónomo* (BOE 7 junio) prevé, con carácter general, el incremento en un 10% de la cuantía de la subvención dirigida a mujeres cuando la beneficiaria sea víctima de violencia de género.

En cumplimiento del Art. 22 de la LOMPIVG, por *Real Decreto 1917/2008*, de 21 de noviembre, se ha aprobado el *Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género*, que se dirige mayoritariamente a víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, pero que también incluye en su **artículo 8 incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia**. Si bien, en este artículo no se establecen nuevos incentivos ya que son los mismos que estaban previstos en la mencionada Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio.

3. Ayudas económicas y servicios

Para ser beneficiaria de la RAI, la mujer víctima de violencia de género deberá acreditar su condición de víctima, ser demandante de empleo, no tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo, o a la renta agraria y carecer de rentas propias superiores al 75% del SMI

3.1 Renta Activa de Inserción (RAI)

Ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el Programa de RAI (*Real Decreto 1369/2006 de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo*).

Para ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- Ser demandante de empleo.
- No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo, o a la renta agraria.
- Carecer de rentas propias superiores en cómputo mensual al 75% del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Características de la RAI

- La cuantía es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.
- La duración máxima de la ayuda en cada Programa es de once meses.
- No se puede ser beneficiario de más de tres Programas de RAI.

En el Programa RAI se disponen especialidades para las mujeres víctimas de violencia de género:

- No se exige llevar 12 meses inscrito como demandante de empleo, ni tener 45 o más años de edad.
- Puede ser beneficiaria de un nuevo programa RAI aunque hubiere sido beneficiaria de otro programa RAI dentro de los 365 anteriores a la fecha de solicitud.

3.2 Pensiones

Sistema público de pensiones

- **(Disposición Adicional primera, apartados 1 y 2 de la LOMPIVG)** “1. Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del Sistema Público de Pensiones causada por la víctima, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos. En tales casos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad, si las hubiese, siempre que tal incremento esté establecido en la legislación reguladora del régimen de Seguridad Social de que se trate.

2. A quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la pensión por orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre aquéllos”.

Con la medida introducida en el apartado 1, la LOMPIVG imposibilita que el autor de la muerte pueda beneficiarse de la pensión de viudedad generada por la víctima. Así mismo, también impide que el autor del delito de lesiones pueda beneficiarse en un futuro, cuando por cualquier causa se produzca el fallecimiento de la víctima de su delito, de la pensión de viudedad generado por ésta, salvo reconciliación posterior al delito de lesiones entre el autor y la víctima. Siendo destacable por su relevancia, que la *Ley 40/2007 (disposición adicional trigésima)* ha modificado la disposición adicional primera de la LOMPIVG para que el importe de la pensión de

La ley imposibilita que el autor de la muerte pueda beneficiarse de la pensión de viudedad generada por la víctima. También impide que el autor del delito de lesiones pueda beneficiarse en un futuro, cuando por cualquier causa se produzca el fallecimiento de la víctima de su delito, de la pensión de viudedad generado por ésta, salvo reconciliación posterior

La ley impide que se convierta en administrador de la pensión de orfandad a la que tienen derecho sus hijos, el padre que haya dado muerte a la madre o que la haya causado lesiones, y que con posterioridad fallezca por otras causas sin que hubiere mediado reconciliación entre ambos progenitores

viudedad incremente el de las pensiones de orfandad, lo que ha sido desarrollado por el *Real Decreto 296/2009*.

En el apartado 2, la LOMPIVG impide que se convierta en administrador de la pensión de orfandad a la que tienen derecho sus hijos, el padre que haya dado muerte a la madre o que la haya causado lesiones, y que con posterioridad fallezca por otras causas sin que hubiere mediado reconciliación entre ambos progenitores.

3.3 Reconocimiento de víctima de violencia de género

Objetivo

Acreditar la condición de víctima de violencia de género, a los efectos previstos en los artículos 20 y 21 de la *Ley Foral 10/2010, de 10 de mayo, del derecho a la vivienda en Navarra*, para acceder a la reserva de viviendas para personas víctimas de violencia de género.

Destinatarios

La condición de víctima de violencia de género se acreditará por alguno de los siguientes medios:

- Orden de protección vigente a favor de la víctima.
- Sentencia definitiva y firme, condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género, dictada como máximo cinco años antes de la solicitud.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la parte demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.
- Informe técnico emitido al efecto, que recoja el dictamen profesional acerca de la condición de víctima de violencia de género de la persona solicitante, así como las actuaciones realizadas en su caso.

Será requisito necesario que la intervención se haya producido en los cinco años anteriores y que esté motivada por

la condición de víctima de violencia de género de la persona solicitante, debiendo quedar así reflejado en el informe.

Se consideran capacitados para emitir el informe los Servicios Sociales y Sanitarios de Atención Primaria, los Centros de Salud Mental, los Servicios Específicos de Atención a la Mujer Municipales, y los Recursos de Acogida de Víctimas de Violencia de Género de la Comunidad Foral.

3.4 Ayuda a víctimas de violencia de género con dificultades para la obtención de un empleo

Objetivo

Ayudar a las víctimas de violencia de género que presenten insuficiencia de recursos económicos y especiales dificultades para obtener un empleo.

Destinatarios

Víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos económicos y unas especiales dificultades para obtener un empleo, que cumplan los siguientes requisitos:

- No convivir con el agresor.
- Carecer de rentas que superen el importe vigente para la Renta Básica en la Comunidad Foral de Navarra, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, en cómputo mensual.
- Residir en la Comunidad Foral de Navarra.
- En el caso de carecer de nacionalidad española, estar inscrito como demandante de empleo en los servicios públicos de empleo y en las agencias de colocación, de acuerdo con la normativa vigente sobre permanencia y trabajo de los extranjeros en España.
- Tener especiales dificultades para obtener un empleo.

Características

		Víctima sin violencia	Víctima con = o > 33% de minusvalía	Víctima con familiares con = o 33% de minusvalía	Víctima y familiares con = o > 33% de minusvalía
Sin responsabilidad familiar		6 meses de subsidio de desempleo	12 meses		
Con responsabilidad familiar	Un familiar o menor protegido	12 meses	18 meses 24 meses (si el grado de minusvalía = o > 65%)	18 meses 24 meses (si el grado de minusvalía = o > 65%)	24 meses
	Dos o más familiares o menores acogidos, o un familiar y un menor protegido	18 meses	24 meses	24 meses	

3.5 Reconocimiento como víctima de violencia de género para acceder a vivienda protegida

Objetivo

Acreditar la condición de víctima de violencia de género, a los efectos previstos en los artículos 20 y 21 de la *Ley Foral 10/2010, de 10 de mayo, del derecho a la vivienda en Navarra*, para acceder a la reserva de viviendas para personas víctimas de violencia de género.

Destinatarios

La condición de víctima de violencia de género se acreditará por alguno de los siguientes medios:

- Orden de protección vigente a favor de la víctima.

- Sentencia definitiva y firme, condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género, dictada como máximo cinco años antes de la solicitud.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la parte demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.
- Informe técnico emitido al efecto, que recoja el dictamen profesional acerca de la condición de víctima de violencia de género de la persona solicitante, así como las actuaciones realizadas en su caso.
- Requisito necesario que la intervención se haya producido en los cinco años anteriores y que esté motivada por la condición de víctima de violencia de género de la persona solicitante, debiendo quedar así reflejado en el informe.

Se consideran capacitados para emitir el informe los Servicios Sociales y Sanitarios de Atención Primaria, los Centros de Salud Mental, los Servicios Específicos de Atención a la Mujer Municipales, y los Recursos de Acogida de Víctimas de Violencia de Género de la Comunidad Foral.

3.6 Centro de urgencias para mujeres víctimas de violencia de género

Destinatarios

- Víctimas de violencia de género solas o acompañadas de sus hijos/as menores o personas sujetas a tutela, curatela, guarda o acogimiento, que se encuentren en situación de necesidad y/o para facilitar la salida inmediata del domicilio habitual.
- En el caso de personas extranjeras no es necesario tener su situación regularizada.

Características

- Servicio gratuito.

Se consideran capacitados para emitir el informe los Servicios Sociales y Sanitarios de Atención Primaria, los Centros de Salud Mental, los Servicios Específicos de Atención a la Mujer Municipales, y los Recursos de Acogida de Víctimas de Violencia de Género de la Comunidad Foral

- Tiempo máximo de estancia: siete días ampliable hasta un mes.
- Atención directa y presencial por personal técnico 24 horas al día, todos los días del año.

3.7 Casa de acogida para víctimas de violencia de género

Objetivo

Lograr la normalización de la situación personal y familiar de las víctimas de violencia de género y de las personas que dependan de ellas.

Destinatarios

Víctimas de violencias de género solas o acompañadas de sus hijos/as menores o personas sujetas a tutela, cautela, guarda o acogimiento.

Características

- Servicio gratuito.
- Tiempo máximo de estancia: 6 meses (prorrogables).

3.8 Piso tutelado para víctimas de violencia de género

Objetivo

Ofrecer residencia a víctimas de violencia de género para una atención integral dentro del proceso de recuperación de la víctima en un entorno más autónomo.

Recurso social de carácter asistencial, de protección y promoción, entendidos como una prolongación del plan de intervención integral llevado a cabo en la Casa de acogida, orientado hacia la definitiva incorporación de la víctima, y de los menores si los hubiera, en la sociedad, de forma autónoma e independiente.

Destinatarios

- Víctimas de violencia de género solas o acompañadas de menores o personas a su cargo, que hayan finalizado el periodo de estancia en casa de acogida.
- No disponer de vivienda propia ni de recursos económicos.

Características

- Servicio gratuito. Los gastos de manutención correrán a cargo de las personas usuarias.
- Tiempo máximo de estancia: 1 año ampliable por periodos de 6 meses hasta completar como máximo el segundo año.
- Atención ambulatoria por personal técnico.

3.9 Ayuda de emergencia social para víctimas de violencia de género

Objetivo

Ayudar en casos de emergencia económica a personas que se encuentren en situación de grave riesgo personal como víctimas de violencia de género y carezcan de medios económicos para hacer frente a necesidades básicas puntuales.

Destinatarios

Podrán ser beneficiarias de la ayuda las personas que, en el momento de hacer la solicitud reúnan los siguientes requisitos:

- Ser víctima de violencia de género. A los efectos de esta ayuda la condición de víctima podrá acreditarse a través de cualquiera de los siguientes medios:
 - Orden de protección vigente a favor de la víctima.
 - Sentencia definitiva y firme condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género, dictada como máximo cinco años antes de la solicitud.

- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la parte demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.
- Informe técnico emitido al efecto, que recoja el dictamen profesional acerca de la condición de víctima de violencia de género de la persona solicitante, así como las actuaciones realizadas en su caso.
- Encontrarse en situación de grave riesgo personal, entendiéndose por tal aquella situación en que existe peligro para la integridad física o psicológica de la persona víctima de la violencia de género, causado directa o indirectamente por el agresor, que dé lugar al abandono de la residencia habitual de la víctima, y que produzca de manera transitoria falta de medios para cubrir las necesidades básicas.
- Carecer de medios económicos para hacer frente a necesidades básicas puntuales.

Características

- La ayuda cubrirá las necesidades básicas de la persona solicitante, de los hijos e hijas menores o personas sujetas a tutela, curatela, guarda o acogimiento y de las y los familiares que se encuentren a su cargo y con quienes conviva, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Se consideran necesidades básicas las siguientes:
 - Alojamiento
 - Transporte
 - Alimentación
 - Salud
 - Vestido
 - Higiene
- La cuantía de la ayuda podrá cubrir la totalidad del gasto precisado, entendiéndose por tal aquel que resulte razonable de acuerdo con las circunstancias del caso, en tanto dure la situación de carencia de medios económicos.

La cuantía de la ayuda podrá cubrir la totalidad del gasto precisado, entendiéndose por tal aquel que resulte razonable de acuerdo con las circunstancias del caso, en tanto dure la situación de carencia de medios económicos

- La ayuda solo podrá concederse una vez a cada solicitante, salvo que la situación de violencia de género a la que se encuentre sometida sea producida por otra persona distinta que la que motivó la anterior situación de riesgo.

3.10 Equipo de atención integral a víctimas de violencia de género

Objetivo

Informar, derivar y su caso, asistir económica, laboral o psicológicamente a las víctimas.

Destinatarios

Víctimas de violencia de género que sean derivadas por los Servicios Sociales de Base o por Recursos de Acogida para Víctimas de Violencia de Género.

Características

- Servicio de atención en medio abierto a través de un equipo interprofesional especializado que lleva a cabo la valoración de la persona usuaria y de su entorno, ofrece la atención psicológica necesaria y acompañamiento y seguimiento de su proceso para conseguir los objetivos propuestos.
- En la actualidad, existen dos equipos interprofesionales, uno es el Área de Servicios Sociales de Estella (como parte del Centro de Servicios Sociales del mismo Área) y otro es el Área de Servicios Sociales de Tudela.
- Actuaciones que incluye:
 - Valoración de la persona usuaria y su entorno: entrevista de media hora de duración.
 - Atención psicológica: según un plan de atención individualizada. Un mes.

Acompañamiento, atención a la familia, atención al entorno, evaluación y seguimiento. 100 horas/semestre.

3.11 Servicio de asistencia jurídica gratuita a mujeres víctimas de violencia de género

Destinatarias

Mujeres de cualquier edad

Características

Servicios que se prestan, a través del convenio con los Colegios de la Abogacía de Navarra (Pamplona, Estella, Tafalla y Tudela):

- Servicio o de asistencia inmediata:
- Atención “in situ” a cuantas mujeres hayan sido objeto de actos de violencia de género o se encuentren en riesgo razonable e inminente de padecerlos.
- Guardia permanente localizada con obligación de acudir a cualquier lugar de Navarra a la mayor brevedad posible y con prioridad absoluta.
- Servicio de Asesoramiento Jurídico Generalizado:
- Información, orientación y asesoramiento precisos en materia de malos tratos y/o agresiones sexuales.
- Derecho a la Asistencia Jurídica Gratuita en los casos en que proceda.
 - Derecho civil: Cuestiones relativas a Derecho de Familia (filiación, derechos y obligaciones de pareja, derechos y obligaciones de las personas progenitoras respecto de sus hijas e hijos, regímenes económicos del matrimonio, información sobre cuestiones relacionadas con los procesos de nulidad, separación y/o divorcio, impago de pensiones establecidas en un procedimiento de separación matrimonial o similar, información relacionada con las parejas de hecho).
 - Derecho Penal: Situaciones de violencia de género, impago de pensiones, órdenes de protección, etc.
 - Derecho Laboral: Derechos y obligaciones de las trabajadoras, cuestiones derivadas de posibles discriminaciones laborales

3.12 Inscripción en el programa de reflexión sobre violencia de género hacia las mujeres

Destinatarios/as

Profesionales de los sectores público y privado de disciplinas sociales, sanitarias, educativas, y de protección social con funciones de intervención directa, diagnóstico o tratamiento de personas y familias.

Características

Programa dirigido a profesionales de servicios sociales, sanitarios, educativos, y de protección social que tienen que abordar situaciones de violencia de género y atención a víctimas.

Se organizan conferencias magistrales con presencia directa a cargo de personas de acreditado prestigio en el estudio, la investigación o la experiencia en violencia de género.

Plazo de presentación

Abierto todo el año.

3.13 Servicio de información y asesoramiento en materia de violencia contra las mujeres

Objetivo

Ofrecer un buscador informático sobre los recursos disponibles en materia de igualdad y violencia de género en Navarra, así como de asociaciones de mujeres y otras entidades con programas de igualdad de género.

Destinatarios

Ciudadanía en general y todas las personas interesadas en cualquiera de los temas: profesionales, estudiantes, etc.

Anexo

Acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres

El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad y con la colaboración de los organismos directamente implicados, planificó un conjunto de medidas que constituyen toda una acción integral coordinada y en las que se recogían las líneas básicas de prevención e intervención de los Poderes Públicos con relación a la violencia contra las mujeres en Navarra.

En los últimos años el Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad y con la colaboración de los organismos directamente implicados, planificó un conjunto de medidas que constituyen toda una acción integral coordinada y en las que se recogían las líneas básicas de prevención e intervención de los Poderes Públicos con relación a la violencia contra las mujeres en Navarra. Así, en mayo de 1997 se constituyó una Comisión Interdepartamental sobre el maltrato y las agresiones sexuales a mujeres de Navarra, con representantes de todas las instancias jurídicas, sanitarias, policiales y sociales, con el fin de aunar sus esfuerzos y elaborar un Protocolo de actuación conjunta, que ofreciera una atención integral y ágil, evitando la duplicidad de trámites y actuaciones. Desde 1998 esta coordinación se hizo efectiva en toda la Comunidad Foral de Navarra y, junto con los nuevos recursos y actuaciones promovidas por el Gobierno de Navarra y la cooperación de las Fuerzas de Seguridad y agentes sociales, contribuyó a una mayor coordinación interinstitucional y a un compromiso entre las partes por la mejora continua en la atención a las mujeres.

En este contexto, el 16 de mayo de 2002, fue suscrito en Navarra el *Acuerdo interinstitucional para la atención integral a mujeres víctimas de maltrato doméstico y/o agresiones sexuales* por parte de las máximas autoridades de las instituciones implicadas en la materia. Dicho Acuerdo tuvo por objeto mejorar la coordinación interinstitucional en este ámbito y establecer unas pautas de actuación homogéneas en toda la Comunidad Foral de Navarra, que redundaran en be-

neficio de la atención integral a las mujeres y de la puesta a disposición judicial de los agresores.

En virtud de dicho Acuerdo y con el fin de hacer un seguimiento y de impulsar el cumplimiento de los compromisos adquiridos, se creó la Comisión de Seguimiento y Subcomisiones de trabajo del mismo, compuestas, respectivamente, por representantes de rango político y técnico de las instituciones participantes. La suscripción del Acuerdo y el trabajo realizado de forma constante en los mencionados órganos, ha favorecido la puesta en común de la realidad de la violencia contra las mujeres y la coordinación de numerosas actuaciones. Concretamente, la puesta en marcha del Acuerdo ha propiciado una mayor intervención pública y una más intensa y estable colaboración interinstitucional en un tema en el que es esencial el compromiso y el trabajo conjunto de todos los Poderes Públicos y de toda la sociedad en general.

Hay que destacar también que, con posterioridad a la firma del primer Acuerdo del año 2002, se han venido suscribiendo en los últimos años acuerdos, convenios y protocolos sectoriales por parte de las Instituciones firmantes del I Acuerdo y se han emitido circulares e instrucciones por la Fiscalía General del Estado y la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior y el Consejo General del Poder Judicial, el Gobierno del Estado y las Comunidades Autónomas han adoptado acuerdos e instrucciones y se han llevado a cabo distintas acciones que, como la *Guía de criterios de actuación judicial frente a la violencia de género*, del grupo de expertos y expertas en Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial redundan en una mejor coordinación de todas las Instituciones implicadas.

Es, por último, compromiso contenido en el *I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010*, aprobado por el Parlamento de Navarra en el año 2006, “actualizar, de acuerdo con las innovaciones legislativas y tecnológicas, el *Protocolo de Actuación*, fruto del Acuerdo Interinstitucional para la atención Integral a mujeres víctimas de maltrato do-

La suscripción del Acuerdo y el trabajo realizado de forma constante en los mencionados órganos, ha favorecido la puesta en común de la realidad de la violencia contra las mujeres y la coordinación de numerosas actuaciones

Los compromisos suscritos, los cambios legislativos y tecnológicos habidos desde la firma del I Acuerdo, hacen necesaria la suscripción de este II Acuerdo Interinstitucional que coordine y dé soporte a todas las actuaciones legales, policiales, sanitarias y sociales necesarias contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres y a su atención integral

méstico y/o agresiones sexuales. (Acción 9.2.2. del Objetivo 9) así como “Regular el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la Atención Integral de las Víctimas de Maltrato Doméstico y/o Agresiones Sexuales, dotándola de mayor eficacia y operatividad”.

De esta forma, los compromisos institucionales suscritos, los cambios legislativos e incluso los cambios tecnológicos habidos desde la firma del I Acuerdo, hacen necesaria la suscripción de este II Acuerdo Interinstitucional que, recogiendo las novedades legislativas y técnicas, coordine y dé soporte a todas las actuaciones legales, policiales, sanitarias y sociales necesarias para la contribución a la erradicación de la violencia contra las mujeres y a su atención integral.

Más Información:
www.navarra.es

¡Infórmate!

Secretaría de la Mujer de CCOO Navarra

Avda. Zaragoza 12, 4ª planta
31003 Pamplona
Tel. 948 24 42 00
igualdad@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

Editan:



secretaría de la mujer
emakumearen idazkaritza
navarra•nafarroa



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

Financia:

