

**GUÍA PARA PERSONAL TÉCNICO QUE TRABAJA
DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA
CON MUJERES EN SITUACIÓN DE
VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE
EL ÁREA LABORAL**

**SERVICIO CANARIO
DE EMPLEO**

**ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**



**OTROS AGENTES
DE EMPLEO**

**SERVICIOS DE
ATENCIÓN EN
VIOLENCIA
DE GÉNERO**



Elaborado por:

- Coordinación: Consejería de Igualdad y participación. Cabildo de Gran Canaria.
- Asistencia Técnica: María del Carmen Pérez García.
- Colaboradora: Ester Fernández Boza.

GUÍA PARA PERSONAL TÉCNICO QUE TRABAJA DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA CON MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL ÁREA LABORAL

Para llegar a entender lo que se expresa en esta guía, es importante primero definir qué se considera Violencia de género y contextualizarlo en la legislación estatal y en el marco normativo de la Comunidad Autónoma de Canarias, de tal manera que como profesional puedas detectar estas situaciones y acompañarlas en su proceso desde tu puesto de trabajo y derivarlas a un recurso especializado en el caso de que no trabajas en él.

*La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres define la **VIOLENCIA DE GÉNERO** como “Toda acción de naturaleza física, psíquica, sexual o económica, directa o indirecta, sobre las mujeres, no deseada por éstas, que tiene como resultado real o posible un daño físico, sexual o psicológico de la víctima, tanto si se ejerce en el ámbito público como en el privado, independientemente de la relación que la víctima guarde con el agresor y del lugar en el que se produzca la violencia, que se ejerce prevaliéndose de una relación de dominación-sometimiento del agresor respecto a la víctima, o de poder-dependencia, basada en la desigualdad de roles de género. La violencia de género incluye acciones de: agresión, abuso, acoso, amenaza, intimidación, humillación, vejación, coacción, chantaje, aislamiento o privación de libertad, dominación, tráfico lucrativo, privación de condiciones o sustentos básicos para la vida, matrimonio servil, explotación sexual y cualesquiera formas intencionadas de vulneración del derecho a la vida, a la dignidad, a la integridad e indemnidad física y psíquica y a la libertad sexual y reproductiva de una persona.”*

Las mujeres Víctimas de Violencia de Género obviamente, no llevan un cartel que manifiesta: “Soy mujer en situación de Violencia de Género”, en este sentido, **se considera importante recordar que cualquier mujer, por el mero hecho de serlo, puede encontrarse inmersa en una situación de violencia de género.** Es por ello que en nuestra labor cotidiana, cualquiera que sea y que desarrollemos desde donde la desarrollemos, tenemos que tener en cuenta esta premisa y romper las barreras que los estereotipos de género pueden establecer en nuestra intervención cotidiana con las mujeres. **Nos podemos encontrar con mujeres diversas en todos los sentidos viviendo una situación de violencia y como profesionales tenemos la obligación legal de dar cobertura a esa situación, o sea que nuestro deber es ayudarla, protegerla y acompañarla en el proceso, en lo que te permita tu ámbito de actuación y derivarla a los recursos especializados de violencia de género.**



INDICE

Introducción	pág.7
I. Principios a tener en cuenta para intervenir con mujeres	
Víctimas de violencia de género en el área laboral	pág.8
Perspectiva de género	pág.8
Posicionamiento contra la violencia de género	pág.10
La toma en consideración de sus hijos e hija	pág.10
La seguridad de las mujeres	pág.10
La transversalidad de género (mainstreaming) y la Consideración de la mujer en situación de violencia de género como colectivo prioritario en las políticas Y programas de formación y empleo	pág.11
Coordinación con los recursos de violencia	pág.11
Adaptación, flexibilidad y empatía	pág.12
II. Responsabilidad de las administraciones públicas	pág.13
III. Derechos laborales y de seguridad social	pág.14
III.1 si es trabajadora por cuenta ajena	pág.14
A.. Incentivos para facilitar la movilidad geográfica	pág.16
B.. Incentivos para compensar las diferencias Salariales.....	pág.18
C.. Convenios con empresas para facilitar la Contratación de mujeres VVG y su movilidad Geográfica.....	pág.19
III.2 Si es trabajadoras por cuenta propia (autónoma).....	pág.20
III.2.1 Tramitación de la suspensión	pág.21
III.2.2 Prestación o subsidio por desempleo	pág.22

III.2.3 Ayuda para la conciliación	pág.23
III.3 Si se encuentra en situación de desempleo	pág.24
A.. Itinerario de inserción sociolaboral Individualizado	pág.25
B.. Programa formativo específico para favorecer la inserció n sociolaboral por cuenta ajena	pág.26
C.. Incentivos para favorecer el inicio de una nueva Actividad por cuenta propia	pág.26
D. Creación de puntos de atención a las víctimas De violencia de género por el servicio público De empleo estatal	pág.27
E.. Programa concilia.....	pág.28
III.4 Si es funcionaria pública	pág.30
III.5 Si es mujer migrante en situación de violencia de Género	pág.33
III.5.1 Autorización de residencia y trabajo en España	pág.34
III.5.1.1 Mujeres migrantes que tengan la condición de Familiares de ciudadano de un estado miembro de la Unión europea o de un estado parte en el acuerdo sobre el espacio económico europeo	pág.34
III.5.1.2 Autorización de residencia y trabajo independiente de las mujeres migrantes no comunitarias reagrupadas Por su cónyuge o pareja.	pág.34
III.5.1.3. Autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de las mujeres migrantes no comunitarias en situación irregular.	pág.35
III.5.1.4. Renovación de la autorización de residencia y Trabajo por cuenta ajena tras su expiración.....	pág.36
III.5.1.5 Derecho de protección	pág.36

III.5.1.6 Derecho de asilo	pág.37
IV. Derechos económicos	pág.39
IV.1 Ayuda social	pág.39
VI.2 Otras ayudas económicas y prestaciones	pág.41
VI.2.1 La renta activa de inserción (RAI).....	pág.41
IV.2.2. Ayuda suplementaria a la RAI por cambio de residencia para víctimas de violencia de género	pág.43
IV.2.3 Subvenciones para proyectos de retorno Voluntario	pág.45
IV.2.3.1. Proyecto de retorno voluntario asistido y reintegración con especial atención a personas Vulnerables.	pág.45
IV.2.3.2. Proyecto de retorno voluntario productivo	pág.45
IV.2.3. Programa de ayudas complementarias al abono acumulado anticipado de la prestación contributiva por desempleo a trabajadoras extranjeras extracomunitarias (APRE) que retornen voluntariamente a sus países de Procedencia.	pág.46
V. Prestaciones de la seguridad social a las mujeres trabajadoras en situación de violencia de género	pág.49
V.1 Prestaciones por maternidad	pág.49
V.2 Derecho a la pensión de jubilación anticipada.....	pág.49
V.3 Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad.....	pág.50
V.4 Violencia de género como causa de exclusión de prestaciones sociales a favor del agresor	pág.50

VI. Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género	pág.51
VI.1 Modalidad de contratación específica para mujeres en situación de violencia de género	pág.51
VI.1.1 Contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadoras en situación de violencia de género.....	pág.51
VI.1.2. Contrato para trabajadores y trabajadoras que tengan acreditada por la Administración la condición de Víctima de Violencia de Género	pág. 52
VI.2. Servicios de empleo con incentivos de contratación a las empresas.....	pág.54
NOTA.....	pág.55
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	pág.57

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOPIVG) establece derechos socio-Laborales para las mujeres en situación de violencia de género que deben conocer y aplicar los y las profesionales del área de empleo para ayudar a construir la travesía hacia la inserción sociolaboral de las mujeres que padecen esta lacra social y, por ende, para ayudar a erradicar la violencia de género.

La presente Guía está enmarcada en el Proyecto **“Asesoría laboral para la promoción de la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género: *Eres parte de mi puzzle*”, del Cabildo de Gran Canaria**. Está dirigida, tal y como su nombre indica, a sensibilizar y promocionar la inserción laboral de las Mujeres en Situación de Violencia de Género en la isla de Gran Canaria. El proyecto contempla el abordaje de esta labor teniendo en cuenta a todas las partes implicadas en el proceso de la inserción laboral de las mujeres desde que inician su búsqueda de empleo hasta que logran insertarse laboralmente y le otorga vital importancia a Los y Las Agentes de Empleo que, desde instituciones públicas o privadas, participan de manera directa o indirecta en el proceso de inserción socio-laboral de las mujeres en situación de violencia de género, dado que sus orientaciones van a ser importantes granitos de arena que ayudarán a construir el camino del cambio hacia la inserción socio-laboral de cada mujer.

I-PRINCIPIOS A TENER EN CUENTA PARA INTERVENIR CON MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁREA LABORAL

Para desarrollar una intervención con mujeres en situación de violencia de género, bien sea de manera directa o indirecta hay una serie de principios básicos a tener en cuenta a la hora de intervenir sin los cuáles no tendría sentido la misma:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

“La violencia contra las mujeres es una expresión del poder y dominio de los hombres sobre las mujeres, fruto de la estructura social patriarcal que asigna roles de desigual valor a hombres y mujeres, y que se traducen en determinados estereotipos de masculinidad y feminidad, con sus correspondientes mandatos de género, para cumplir adecuadamente lo que la sociedad patriarcal espera de unos y otras” (Dio Bleichmar, 1991; Levinton, 2000).

Desde que nacemos recibimos mensajes que vienen derivados de la estructura patriarcal en la que vivimos y donde las atribuciones están bien diferenciadas, tanto si eres mujer como si eres hombre. Estos estereotipos de género hacen que a las mujeres se les asignen labores que se realizan desde el ámbito privado (cuidadora del hogar, reproductora, ...) sin retribuirseles el trabajo que llevan a cabo; mientras que a los hombres se les sitúa en la esfera pública con trabajos remunerados, atribuciones de poder y revalorizándose todo aquello que desempeña.



Esta situación, derivada de la división sexual del trabajo, hace que desde el momento en que seleccionan sus estudios hasta que deciden en qué

ocupaciones quieren trabajar, las mujeres sustenten una escasa diversificación ocupacional, al concentrarse en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones que perpetúan los roles de género establecidos por la sociedad patriarcal de trabajo doméstico y cuidado, lo que se conoce como Segregación ocupacional Horizontal. Además, estas ocupaciones suelen estar asociadas a situaciones laborales más precarias, (peor retribuidas, con mayor temporalidad, ...), derivando todo ello en importantes desigualdades de género que no se puede invisibilizar en la intervención con mujeres en situación de violencia de género.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y según Inmaculada Romero (2009), es importante considerar que: ***“La perspectiva de género nos ayuda a poner el acento desde el momento en que seleccionan sus estudios hasta que deciden en qué ocupaciones quieren trabajar o en devolver a la mujer el empoderamiento, la toma del control de su vida, que se constituye como uno de los objetivos primordiales de las intervenciones en violencia de género. Ignorar estos condicionantes de género a la hora de intervenir con las víctimas de esta violencia puede equivocar la intervención, revictimizar a la mujer y desenfocar los objetivos del trabajo, ...”. Es importante no caer en considerarla inconsistente y tacharla de no saber lo que quiere o, aún peor, culparle de lo que le pasa, porque de alguna manera ella lo ha elegido así.***

Por tanto, no se entiende una actuación con mujeres en situación de violencia de género sin perspectiva de género, es imprescindible “ponerse las gafas violetas” y acompañar en el proceso sin prejuicios al ritmo que cada mujer camine en su proceso hacia una inserción sociolaboral.

POSICIONAMIENTO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.-



“Contra la Violencia de género no cabe otra postura que no sea la Tolerancia cero”.

LA TOMA EN CONSIDERACIÓN DE SUS HIJOS E HIJAS. -

En el proceso formativo-laboral de la mujer en situación de violencia de género, no podemos obviar que en numerosas ocasiones hablamos de mujeres que han sufrido aislamiento social y no disponen de redes ni de corresponsabilidad familiar para el cuidado de sus hijos e hijas, por lo que suelen presentar obstáculos y realizar búsqueda de empleos “a la carta” que les permita simultanear el cuidado de los hijos e hijas. En este sentido, como técnicos y técnicas de empleo, debemos apoyar esta búsqueda con una mirada de entendimiento y buscando medidas que favorezcan la conciliación paralelamente a un trabajo de empoderamiento, formación y búsqueda de alternativas para afrontar la inserción sociolaboral.

LA SEGURIDAD DE LAS MUJERES. -

Si detectas un caso de violencia de género y no perteneces a un recurso especializado de violencia de género, es importante que derives a la mujer a la Red de Servicios de Prevención, Atención y Acogida a Mujeres y Menores en Situación de Violencia de Género de Gran Canaria, muy probablemente, en tu Ayuntamiento o cerca de tu zona exista un servicio especializado al que la puedas remitir. Si además detectas que puede haber riesgo para su vida y la de sus hijos e hijas tendrías que derivarla al 112, [Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia del Cecoes 1-1-2 \(Instituto Canario de Igualdad\)](#), que desde ahí se



encargarán de activar el dispositivo de emergencia para mujeres agredidas y protegerla a ella y a sus hijos e hijas o personas a su cargo.

LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO (MAINSTREAMING) Y LA CONSIDERACIÓN DE LA MUJER EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO COMO COLECTIVO PRIORITARIO EN LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO. -

Es importante que todas las políticas y programas de formación y empleo contemplen de manera transversal la perspectiva de género, desde que se inicia el diseño, pasando por su seguimiento e implementación hasta su evaluación final. Es necesario contemplar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y sus diferentes necesidades e intereses, así como el impacto en dichas situaciones de la desigualdad, para que puedas ofrecerle una respuesta real ante su situación. En definitiva, tener en cuenta la consideración de **la mujer en situación de violencia de género como colectivo prioritario para la inserción sociolaboral.**



COORDINACIÓN CON LOS RECURSOS DE VIOLENCIA. -

Para realizar un abordaje de apoyo real y efectivo, si estamos interviniendo con una mujer en situación de violencia de género, es importante que nos coordinemos con el servicio más cercano de violencia de género de la Red de Servicios de Prevención, Atención y Acogida a Mujeres y Menores en Situación de Violencia de Género de Gran Canaria, que apoyemos sus intervenciones, que las contemplemos como colectivo prioritario para los planes de empleo y formación y que las actuaciones sean en la misma línea de intervención dirigidas a lograr su autonomía e inserción sociolaboral.

ADAPTACIÓN, FLEXIBILIDAD Y EMPATÍA.

Para intervenir con mujeres en situación de violencia de género, es importante realizar **una escucha activa sin establecer juicios de valor ni tomar decisiones por ellas o decidir sus demandas, a excepción de casos de alto riesgo para la mujer o para los hijos de ella, en los que se pondrán en práctica medidas de urgencia**, aun no siendo demandadas por las víctimas (de acuerdo con el servicio que las atiende por su situación de Violencia de Género).

En esta línea de intervención, se hace necesario acompañarla teniendo en cuenta que los momentos de su proceso pueden ser diversos y que pueden aparecer circunstancias que obstaculicen o paralicen su búsqueda activa de empleo, motivadas por la propia situación de violencia, lo que no significa que la mujer no quiera trabajar. Es por ello que debemos tener la capacidad para adaptarnos y ser flexibles ante tales circunstancias sin cerrarle nunca las puertas a ofrecerle oportunidades de formación y empleo.



II-RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La **Ley Orgánica de 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, establece la responsabilidad de las Administraciones (Central, Autonómica y Local) de integrar la igualdad en sus actuaciones, lo que expresa en su **Artículo 21**:

1. *“La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el Boletín Oficial del Estado legislación consolidada Página 9 ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.*
2. *Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.”*

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOPIVG). Establece los derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género como una garantía recogida en su artículo 17.



Es importante resaltar que esta Ley Orgánica establece como derecho básico y fundamental para las mujeres en situación de violencia de género el *derecho a recibir información y asesoramiento a nivel social, psicológico, jurídico, educativo y laboral*. En este sentido, como agentes de empleo es

fundamental que conozcan sus derechos y las ayudas que les podemos ofrecer para así poder apoyarlas en su proceso de inserción sociolaboral.

III-DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Los Derechos Laborales y de Seguridad Social están regulados en el **art.21 de la LOPIVG** y dependen de las circunstancias laborales de cada mujer.

III.1. SI ES TRABAJADORA POR CUENTA AJENA

- Tiene derecho a reducir o reorganizar su jornada laboral. [art. 37, apartado 7, del ET](#)
- A la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, o a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. [Art-40 del 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 \(-as\).](#)
- Si decide suspender o terminar la relación laboral, la ley prevé que en este caso estará en situación legal de desempleo. [\(Artículo 267.1 b Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social\).](#)

La suspensión o extinción del contrato puede ser:

- 1. *Por decisión de la empresa (al amparo del [art. 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del [artículo 262.2 de esta Ley](#)).***

2. Por decisión de la propia mujer ([al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n\) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)).

La situación legal de desempleo se acredita con la comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección o en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de



encontrarse en una situación de violencia de género ([art.267.3 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art.267.3](#)).

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, ([contemplada en el art. 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género](#)), tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (*por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y*



cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave) y de desempleo. ([Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art165.5](#)).

El periodo por el que puede solicitar la suspensión temporal de su relación laboral con reserva del puesto de trabajo es de 6 meses, pudiendo prorrogarlo por periodos de 3 meses hasta alcanzar los 18, siempre que la autoridad judicial acredite la necesidad de mantener la

suspensión para garantizar su protección y seguridad. [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 \(TRLET\) por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.](#)

Dentro de las medidas de actuación que se recogen en el plan de empleo y que afectan a mujeres trabajadoras por cuenta ajena que se han de trasladar de domicilio o que han encontrado un nuevo empleo tras abandonar el que tenían obligadas por su situación de violencia de género, nos encontramos con los incentivos para compensar las diferencias salariales y con los Incentivos para facilitar **la Movilidad Geográfica que se detallan a continuación.** [\(Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género\).](#)

A) INCENTIVOS PARA FACILITAR LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Se considera que existe **movilidad geográfica** laboral cuando se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 Kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate de desplazamientos con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas del Archipiélago, en los que la distancia podrá ser inferior.

Las mujeres en situación de violencia de género podrán recibir las siguientes subvenciones por **movilidad geográfica** para financiar los gastos derivados de dicho traslado.

- a) **Gastos de desplazamiento.** Estas subvenciones se destinarán a cubrir sus gastos de desplazamiento, y los de sus familiares a cargo (que convivan con ella), desde la localidad de origen a la del nuevo destino.

Quando el desplazamiento se realice **en línea regular de transporte público**, la cuantía máxima de la ayuda será **el importe del billete o pasaje** dentro de la tarifa correspondiente a la **clase segunda, turista o equivalente**.



Si se utiliza para el desplazamiento el vehículo particular, la cuantía máxima de la ayuda será la establecida al efecto en las administraciones públicas como indemnización por uso de vehículo particular, a la que se añadirá el importe de los peajes que se justifiquen.

- b) **Gastos de transporte de mobiliario y enseres.** Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino, la ayuda cubrirá la cuantía del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente.

- c) **Gastos de Alojamiento.** Se cubren los gastos generados en la localidad de nuevo destino por **el alojamiento, incluyendo el alquiler o adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje, de la mujer y de sus familiares a cargo que**



convivan con ella, en la localidad de nuevo destino, **durante los doce primeros meses de vigencia del contrato**. La cuantía máxima de la ayuda será de **10 veces el IPREM mensual vigente**.

- d) Gastos de guardería y de atención a personas dependientes. Cubren gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos e hijas que dependan económicamente de la mujer o por atención de las personas dependientes a su cargo, generados durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de 4 veces el IPREM (Indicador Público de renta de efectos Múltiples) mensual vigente.

Se considera que existe movilidad geográfica cuando, como consecuencia de la contratación, se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 Kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate de desplazamientos con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, en los que la distancia podrá ser inferior.

[Art.10 del RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género](#)

B) INCENTIVOS PARA COMPENSAR DIFERENCIAS SALARIALES

Las mujeres en situación de violencia de género tendrán derecho a ayudas que compensen la reducción salarial **si su contrato finalizó porque la mujer se vio obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género** (artículo 49.1.m de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) **y el próximo contrato que formalice**, ya sea indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a seis meses, **implique una disminución salarial.**

Tendrán derecho a esta ayuda cuando la base de cotización resultante del nuevo contrato de la trabajadora sea inferior 500 euros/mes y durante un tiempo máximo de doce meses.

Para calcular la diferencia salarial se considerará el promedio de las bases de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, durante los



seis meses o periodo de tiempo inferior anteriores a la fecha de extinción del contrato anterior y el promedio de las bases de cotización siguientes a la fecha de vigencia del nuevo contrato, por periodos de

seis meses. En el supuesto de que el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos sean a tiempo parcial, el cálculo se efectuará de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

[Art. 11 del RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género](#)

C) CONVENIOS CON EMPRESAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES VVG Y SU MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, con el fin de facilitar la contratación a las mujeres víctimas de violencia de género y la movilidad geográfica para aquellas que tengan necesidad de trasladar su residencia con la garantía de un empleo, **promoverá la suscripción de convenios de colaboración con empresas para fomentar la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas** y difundirá estos convenios entre los Servicios Públicos de Empleo, y otros órganos y entidades que atienden a este colectivo, al objeto de que se

realicen las gestiones necesarias para poner en contacto a la mujer con las empresas a fin de promover su colocación.

En cada Convenio se establecerá una Comisión de Seguimiento del mismo. Las empresas que celebren contratos en el marco de estos Convenios, informarán de los mismos a la Comisión de Seguimiento del Convenio, a fin de que ésta realice el seguimiento y análisis del funcionamiento de esta medida y de su efectividad.

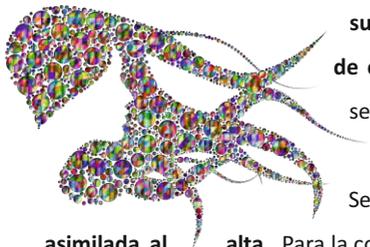
[Art. 12 del RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género](#)

La gestión y tramitación de las subvenciones establecidas en este Programa corresponderá al Servicio Canario de Empleo.

[Art. 11 del RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género](#)

III.2. SI ES TRABAJADORA POR CUENTA PROPIA (AUTÓNOMA)

Si por motivos de protección o de necesidad de asistencia social integral, una mujer autónoma en situación de violencia de género cesa en su actividad, se le suspende la obligación



de cotización durante 6 meses. Esos meses serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, **quedando su situación**

asimilada al alta. Para la cotización se tomará una base de cotización equivalente a la que cotizó los últimos 6 meses. [art 329 y 331 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto](#)

refundido de la Ley General de la Seguridad Social), **estando a lo previsto en el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

III.2.1-TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN.

Para acreditar la situación legal de cese de actividad como autónoma, deberá presentar una declaración jurada de haber cesado o interrumpido la actividad económica o profesional, adjuntando la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género. (art 332 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social)

Si se trata de una **trabajadora autónoma económicamente dependiente,** aquella declaración **podrá ser sustituida por la comunicación escrita producido el cese o la interrupción del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad.** (art 332 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

Si trabaja con otras personas ejerciendo conjuntamente la actividad como trabajadores o trabajadoras en régimen de autónomos o autónomas, su situación de violencia de género se considera legalmente determinante para el cese temporal o definitivo de su profesión. (art 336 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por



el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

El reconocimiento de la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad. No obstante, en las situaciones legales de cese de actividad causadas por violencia de género el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiera hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones.

III.2.2-PRESTACIÓN O SUBSIDIO POR DESEMPLEO

La prestación o subsidio por desempleo tiene que solicitarla a través del Servicio Público Estatal de Empleo. Si lo hace con posterioridad a los veinticuatro meses desde el inicio de su suspensión, debe acreditar su situación de violencia de género. ([art 271 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#)).

El orden de presentación sería:

1. Acreditar la situación de violencia de género y gestionar su baja como autónoma.
2. Se tiene que inscribir en el Servicio Canario de Empleo como **demandante de empleo.**
3. Solicitar cita a través del Servicio Público de Empleo para poder ejercer su **derecho a reanudar la prestación o subsidio por desempleo.**

Tiene que tramitar la solicitud al Servicio Público Estatal de Empleo (https://sede.sepe.gob.es/citaprevia/solicitudCit_aPrevia.do), **en el plazo de los quince días hábiles** siguientes a la baja. En caso de presentación de la solicitud una vez transcurridos esos quince días, y siempre que cumpla

III.3. SI SE ENCUENTRA EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO

Para empezar a hacer uso de los derechos, la primera acción que debe llevar a cabo cualquier persona que está buscando empleo por cuenta ajena (es decir, si busca un empleo de trabajo asalariado), es solicitar cita previa en el Servicio Canario de Empleo y realizar la inscripción como demandante de empleo. Lo cual puede realizar solicitando la cita a través del 012, del 928 219 030 o a través de la página web del Servicio Canario de empleo:



https://sede.gobcan.es/empleo/sce/cita_previa

Es conveniente asesorar a la mujer para que cuando acuda a la cita en su Oficina de Empleo para inscribirse, lleve consigo toda la documentación formativo-laboral que haya adquirido a lo largo de su vida (títulos, cursos, vida laboral, carnés) además del documento que acredite su situación de violencia de género con el fin de que pueda realizar un registro de su demanda y una clasificación ocupacional acorde a sus necesidades y circunstancias. También para que tenga prioridad en el acompañamiento de la búsqueda activa de empleo y acceso prioritario a los planes de empleo de su localidad.

La normativa ([art 22 de LOPIVG](#)) refiere que en el marco del Plan de Empleo, se debe incluir un **programa de acción específico para las mujeres en situación de violencia de género inscritas como demandantes de empleo** que contengan medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia. **El Plan de Empleo consiste en una serie de acciones y medidas que se diseñan, planifican e implementan para tratar de llevar a cabo servicios y programas de activación para el empleo**

En la aplicación de los criterios de prioridad para la selección de participantes en dichos programas, se tendrá que señalar específicamente la condición de víctima de violencia de género, otorgando especial prioridad a esta condición.

Las Medidas de actuación que recoge son: [Art.2.Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género](#):

A) ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL INDIVIDUALIZADO.

Los Servicios Públicos de Empleo deberán garantizar personal técnico especializado que acompañe a la mujer en el proceso de inserción sociolaboral. Realizando un seguimiento y evaluación y coordinando las distintas acciones en las que participe hasta la inserción sociolaboral (por cuenta ajena o propia).

La orientación que ha de ofrecer deberá ser individualizada, basada en los recursos y en las circunstancias que rodean a cada persona, salvo que



el personal especializado que atiende a la mujer estime adecuado y beneficiosa su inclusión en acciones grupales.

En la aplicación de los criterios de prioridad para la selección de participantes en dichos programas, se señalará específicamente la condición de víctima de violencia de género, otorgando especial prioridad a esta condición.

B) PROGRAMA FORMATIVO ESPECÍFICO PARA FAVORECER LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL POR CUENTA AJENA.

Dentro del itinerario de inserción sociolaboral se podrá incluir la realización de un Programa Formativo específico. Este Programa contará con dos fases:

1. **Fase de preformación:** para facilitar el desarrollo de habilidades sociales y, en su caso, una cualificación básica, así como motivar en la incorporación o reincorporación al mercado de trabajo.



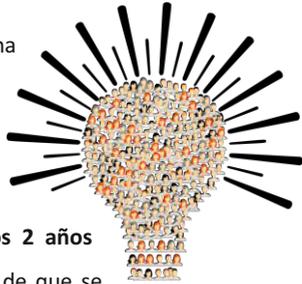
2. **Formación Profesional para el empleo:** El personal técnico especializado podrá determinar, a la vista de las necesidades específicas de la mujer, si requiere participación en las dos fases del programa o sólo en la segunda.

C) INCENTIVOS PARA FAVORECER EL INICIO DE UNA NUEVA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA.

Para darse de alta como persona Autónoma por primera vez, hay que tramitar el Registro en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores y Trabajadoras Autónomos/as). Previo a darse de Alta en la Seguridad Social, si ya lo está, informar de la fecha en que se realizó. 60 días después de registro en el RETA, se puede dar de alta como empresaria o profesional en Hacienda. También está la opción de tramitar el alta en ambos organismos en el mismo día.

Es importante informar a las futuras trabajadoras autónomas que tienen dos opciones de cotización a la Seguridad Social:

- **Una cotización mínima:** Se abonará una tarifa plana de 50 euros los primeros 12 meses y el beneficio es de una bonificación del 50% durante los 4 años siguientes.
- **Una base de cotización superior:** consiste en una reducción del 80% de la cuota durante un año y del 50% los siguientes 48 meses.



El requisito para acogerse a esas bases de cotización es no haber estado dada de alta en los 2 años anteriores, o que hayan pasado 3 años en el caso de que se haya beneficiado anteriormente de alguna bonificación.

El Programa de Promoción del Empleo Autónomo de Canarias considera a las víctimas de violencia de género como uno de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, y por ello establece un Incentivo para Favorecer el Inicio de Una Nueva Actividad Por Cuenta Propia para mujeres en situación de violencia de género, que supone que se incrementarán hasta un 10% las subvenciones y ayudas para el establecimiento.

D) CREACIÓN DE PUNTOS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, establecerá los puntos de atención a las víctimas de la violencia de género en los que ofrecerá información sobre la existencia del programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, sus derechos y las ayudas y subvenciones establecidas para su inserción en el mercado laboral por parte de personal con formación en igualdad y violencia de género. Posteriormente se derivará, cuando la mujer así lo

requiera, a los procesos de orientación para iniciar el **itinerario de inserción sociolaboral**.

El personal técnico especializado, que ha de tener formación en igualdad y violencia de género, establecerá el itinerario de inserción y coordinará las acciones al efecto. Además, estará legitimado para acceder a los datos de identificación de las mujeres víctimas de violencia de género, que serán identificadas en el sistema con una clave específica.

[\(Art.4.Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género\):](#)

E) PROGRAMA CONCILIA

Duración y Cuantía de la subvención:

Será como máximo de **12 meses** a contar desde el alta en la Seguridad Social del contrato que da cobertura a la subvención.

La cuantía será coincidente con el importe que, en concepto de **gasto mensual**, deba soportar la persona beneficiaria por tener un hijo o hija menor de 3 años en un Centro de Educación Infantil. El máximo viene fijado en la convocatoria (este año 2018 es de **170€ mensuales**).

Requisitos:

- Estar inscrita como demandante de empleo.
- Tener hijos/as *menores de tres años* o que cumplan esos tres años en el año natural en que podrán ser escolarizados.
- Estar al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones en los términos establecidos reglamentariamente.

- Un contrato de al menos tres meses de duración cuyo importe bruto mensual, en el caso de contrataciones a tiempo completo, debe ser inferior a tres veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), incluida la parte correspondiente de las pagas extras anuales y que será proporcional en los casos de contratos a tiempo parcial.
- Encontrarse dada de alta a terceros en el Sistema Económico Financiero de Canarias (SEFLOGIC) con carácter previo a la concesión de la subvención. Este trámite resulta necesario para poder efectuar el pago de la eventual subvención por transferencia bancaria, y su no cumplimiento podrá dar lugar a la desestimación de la solicitud.

En caso de ser necesario tramitar el alta a terceros, existe un procedimiento regulado en el que se recogen los requisitos y modelos normalizados para efectuar dicho trámite al que se puede acceder en la siguiente página web:

https://sede.gobcan.es/sede/procedimientos_servicios/tramites/2147

- Realizar la solicitud del “Servicio de Empleo CONCILIA”, con carácter previo a la presentación de la solicitud del reconocimiento del título nominativo “CONCILIA”. Pueden solicitarlo directamente en su Oficina de Empleo, o a través de la web del Servicio Canario de Empleo.



Para ello necesitan el certificado digital o los caracteres del DARDE, la página web es: https://sede.gobcan.es/empleo/sce/concilia_2017

Pueden acceder a más información sobre la documentación a presentar en este enlace:

https://sede.gobcan.es/empleo/procedimientos_servicios/tramites/4405#

Enlace para hacer la solicitud:

<file:///C:/Users/María/Downloads/Solicitud%20de%20subvención%20CONCILIA%20V2.pdf>

III.4. SI ES FUNCIONARIA PÚBLICA

La ley dice que la mujer funcionaria en situación de violencia de género tendrá derecho a: [\(art.24-26 LOPIVG\)](#):

- La reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo ([Art 49 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#)), a la movilidad geográfica de centro de trabajo (Artículo 82. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) y a la excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios en los términos que se determine en la legislación específica siempre que acredite la situación de violencia de género. ([Artículo 89.d\).Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#)).
- Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica ([Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el](#)



que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).

- La **Movilidad de la empleada pública** se efectuará a un puesto de trabajo ubicado en el ámbito geográfico nacional. Dicho puesto habrá de ser de la misma categoría o similar y la mujer deberá reunir los requisitos exigidos para el desempeño del mismo pudiendo realizarse, en su caso, las adaptaciones y equivalencias que sean necesarias (art. 4 Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género).
- La **Protección de la intimidad y dignidad**: datos personales suyos, de sus familiares y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Las anotaciones de los actos administrativos en el Registro Central de Personal se realizarán de manera que no trascienda la existencia de una forma especial de movilidad y se incorporarán las medidas necesarias para restringir los accesos a la información sobre ellas.

1. PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD Y LUGAR DE PRESENTACIÓN :

Puede presentarse, tanto en persona, en la Unidad destinataria de la misma, como a través de cualquier registro público.

Modelo de Solicitud: se puede encontrar en este BOE https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-13411 en el que se publica la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el

procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

2. DOCUMENTACIÓN

- **Modelo de Solicitud:** En la solicitud, además de los datos personales y profesionales, deberá indicarse la localidad/ zona geográfica a la que la empleada pública solicita ser trasladada o en el caso de que desee seguir destinada en la misma localidad donde ya presta servicios, la Unidad, Departamento u Organismo al que pide ser destinada.
- **Documentación acreditativa de la situación de violencia de género.**
- **Certificado o informe de un órgano competente en materia de atención especializada a las víctimas de violencia de género,** justificando la necesidad de la movilidad de la empleada pública en ese momento. Explicación motivada de que el destino solicitado es el adecuado para asegurar su protección, asistencia social o asistencia sanitaria. Cualquier otra documentación que la solicitante considere oportuno aportar

3. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El órgano competente **otorgará preferencia** a la tramitación de estos procedimientos, al objeto de que se dicte resolución en **el plazo máximo de quince días si la movilidad se efectúa en el ámbito de un mismo Ministerio y sus Organismos dependientes o de cuarenta y cinco días si tiene carácter interdepartamental.** La ocupación del puesto adjudicado tendrá carácter definitivo o provisional dependiendo del carácter de su puesto de origen. El retorno a la Unidad o puesto de origen tendrá carácter voluntario.

4. MOVILIDAD

El traslado por violencia de género tendrá la consideración de traslado forzoso, teniendo la mujer derecho a los gastos e indemnizaciones que en su caso le correspondan.

La empleada pública deberá realizar la incorporación al nuevo destino en el plazo más breve posible, que es de tres días hábiles si no requiere cambio de residencia, o de ocho días hábiles, prorrogables justificadamente hasta un máximo de un mes, si lo requiere. Este plazo cuenta desde la notificación de la resolución de movilidad.

Se puede obtener información más detallada en la legislación relacionada al Empleado(-a) Público(-a), sobre todo en la [Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género,](#)

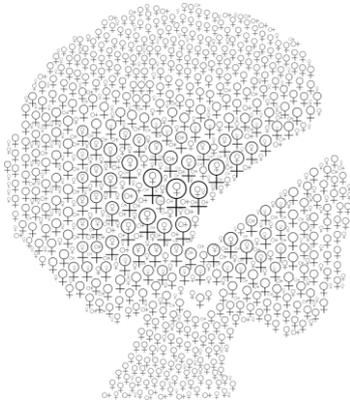
III.5. SI ES MUJER MIGRANTE EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres migrantes de otros países en situación de violencia de género, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen garantizados los derechos reconocidos en la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género,](#) así como las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente ([art-31.bis Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España](#)).

III.5.1 AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO EN ESPAÑA.

III.5.1.1 MUJERES MIGRANTES QUE TENGAN LA CONDICIÓN DE FAMILIARES DE CIUDADANO DE UN ESTADO MIEMBRO DE LA UNIÓN EUROPEA O DE UN ESTADO PARTE EN EL ACUERDO SOBRE EL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO.

Para conservar el derecho de residencia en el caso de nulidad matrimonial, divorcio o cancelación de la inscripción como pareja registrada, la mujer que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión



Europea deberá acreditar que ha sido víctima de violencia de género durante el matrimonio o situación de pareja registrada.

[\(Art. 9.4 del Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo\).](#)

III.5.1.2. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO INDEPENDIENTE DE LAS MUJERES MIGRANTES NO COMUNITARIAS REAGRUPADAS POR SU CÓNYUGE O PAREJA.

La normativa determina la posibilidad de otorgar a las mujeres migrantes no comunitarias víctimas de violencia de género que estén en territorio español en situación irregular y hayan iniciado un procedimiento penal por

su situación de violencia de género, una autorización provisional de residencia y trabajo extensible a sus hijos e hijas menores de edad o mayores en situación de discapacidad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades.

Este tipo de autorización les dará la posibilidad de trabajar en cualquier sector y actividad, por cuenta propia o ajena y en todo el ámbito territorial.

La tramitación de las solicitudes de autorización tendrá carácter preferente.

Duración de la autorización: **La duración de la autorización de residencia y trabajo independiente será de cinco años.**



[Art 59 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.](#)

III.5.1.3. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES DE LAS MUJERES MIGRANTES NO COMUNITARIAS EN SITUACIÓN IRREGULAR.

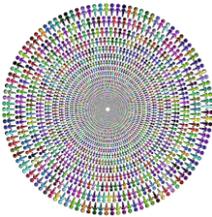
- Solicitud de la autorización desde el momento en que se haya dictado a favor de la mujer una orden de protección o emitido informe del Ministerio Fiscal en el que se aprecie la existencia de indicios de violencia de género.
- Concesión de la autorización cuando el procedimiento penal concluya con sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero

desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado.

- Duración de la autorización: 5 años.

[Art 131-134 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. ; \(art-31.bis Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España\).](#)

III.5.1.4. RENOVACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA TRAS SU EXPIRACIÓN.



La autorización se renovará a su expiración en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.

[Art.38.6 Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.](#)

III.5.1.5. DERECHO DE PROTECCIÓN

Si al denunciarse la situación de violencia de género se pusiera de manifiesto la situación irregular de la mujer:

- No se iniciará el procedimiento administrativo sancionador por encontrarse irregularmente en territorio español (infracción grave).
- Se suspenderá el procedimiento administrativo sancionador que se hubiera iniciado por la comisión de dicha infracción con anterioridad a

la denuncia o, en su caso, la ejecución de las órdenes de expulsión o de devolución eventualmente acordadas.

- Se concederá autorización de residencia temporal y trabajo a favor de la mujer y sus hijos e hijas menores de edad o mayores en situación de discapacidad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades por circunstancias excepcionales finalizado el procedimiento penal: con una sentencia condenatoria o una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado.
- Se denegará la solicitud si la sentencia no es condenatoria o en la resolución no puede deducirse la situación de violencia de género y se perderá eficacia la autorización provisional de residencia y trabajo para sancionador por estancia irregular en territorio español para la mujer y sus hijos e hijas, iniciándose en tal caso el proceso administrativo sancionador por estancia irregular en el país.



(Art. 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Arts. 131 a 134 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril).

III.5.1.6. DERECHO DE ASILO.

La condición de refugiada se reconocerá a las mujeres víctimas de violencia de género que, debido a fundados temores de ser perseguidas por motivos de pertenencia a determinado grupo social, de género u

orientación sexual, se encuentran fuera del país de su nacionalidad y no pueden o, a causa de dichos temores, no quieren acogerse a la protección de tal país, o a la mujer apátrida que, careciendo de nacionalidad y



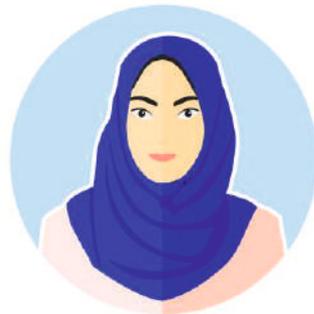
hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él.

Para que se reconozca el derecho de asilo es preciso que los fundados temores de las mujeres a ser objeto de persecución se basen en actos de persecución que sean graves y revistan la forma de actos de violencia física o psíquica, incluidos los actos de violencia sexual.

Para valorar los motivos de persecución se considerará que, en función de las circunstancias imperantes en el país de origen, se incluye en el concepto de grupo social determinado un grupo basado en una característica común de orientación o identidad sexuales.

Así mismo, en función de las circunstancias imperantes en el país de origen, se incluye a las personas que huyen de sus países de origen debido a fundados temores de sufrir persecución por motivos de género.

[Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.](#)



IV.1. AYUDA SOCIAL.

La LOPIVG establece esta ayuda con la finalidad de garantizar los derechos económicos de las mujeres en situación de violencia de género con especiales dificultades para encontrar empleo con el objeto de favorecer su integración social y su autonomía personal. Esta es una ayuda que concede el Gobierno de Canarias, a través del Instituto Canario de Igualdad (ICI).

La solicitud de esta ayuda se puede realizar por internet o de manera presencial, adjuntando la documentación que se solicita para cada caso (<https://sede.gobcan.es/sede/tramites/2689#>).

La solicitud se puede realizar:

- Por internet: con certificado digital o acceso mediante clave.
- Presencial: por registro dirigido al Instituto Canario de Igualdad.

Requisitos para la solicitud:

- Acreditar la situación de violencia de género.
- Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75% del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Tener especiales dificultades para obtener un empleo, lo cual se acreditará solicitando Informe de empleabilidad del Servicio Canario de Empleo donde se argumenten las circunstancias que le impiden en este



momento encontrar un empleo. El Servicio Canario de Empleo lo remitirá a la Administración Competente en materia de Servicios Sociales y desde ahí al Instituto Canario de Igualdad.

- No convivir con el agresor.
- Tener la residencia en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Las mujeres que carezcan de nacionalidad española, además de reunir los requisitos anteriores, deberán ser titulares de permiso de residencia y de permiso de trabajo en vigor.

“Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género”. [\(Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género\)](#)

El pago de la ayuda se realizará mediante un único abono, una vez que sea concedida, en la cuenta bancaria que, siendo de su titularidad, señale la solicitante en el momento de formular la solicitud.

El importe de esta ayuda será:

- El equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo como norma general.
- Si tiene reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.



- Si tiene responsabilidades familiares, el período podrá ser de 18 meses de subsidio, incrementándose a 24 en el caso de que alguno/a de los familiares que conviven con ella tenga reconocida oficialmente una discapacidad igual o superior al 33%.

IV. 2. OTRAS AYUDAS ECONÓMICAS Y PRESTACIONES

IV.2.1. LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)

La Renta Activa de Inserción (RAI) para personas desempleadas, establecida a través del [Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados \(-as\), con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.](#)

Es una ayuda específica, dirigida a personas desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral. Entre las personas beneficiarias de la RAI se encuentran las Mujeres en situación de Violencia de Género.

La solicitud podrá presentarse a través de:

- La sede electrónica del SEPE: <https://tinyurl.com/yc7w4rva>
- En la oficina de prestaciones previa cita en la Web del SEPE: <https://tinyurl.com/c4pjetj>
- En cualquier oficina de registro público o Por correo administrativo dirigiéndola a las oficinas del SEPE: <https://tinyurl.com/y7vkoydr>

Requisitos:

- Acreditar la condición de víctima de violencia de género mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por 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.
- **Estar en situación de desempleo, inscrita en la Oficina de Empleo como demandante de empleo y no dejar de renovar la inscripción cada 3 meses.**
- **Implicarse en el compromiso de actividad para la inserción laboral.**
- **No tener ingresos brutos propios superiores al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) mensuales.** En el caso de que la unidad familiar esté compuesta por varias personas, que los ingresos brutos de toda la familia, divididos por el número de personas que la componen, no supere el 75 % del SMI mensuales.
- **No haber percibido más de tres veces la RAI:** Es importante que las mujeres tengan conocimiento que no se puede percibir más de tres veces en la vida la RAI, da igual el motivo por el que la haya cobrado. Si, por ejemplo, ha percibido tres veces la RAI por ser mayor de 45 años, ya no tendría derecho a solicitar esta ayuda, aún teniendo su situación de Violencia acreditada y reuniendo el resto de los requisitos.



Rentas que se tienen en cuenta:

- Los ingresos brutos que obtenga cada una de las personas que componen la Unidad Familiar (su cónyuge y sus hijos e hijas menores 26 años, ya sea por consanguinidad o acogimiento, y los mayores con discapacidad), cualquiera que sea su origen. Se exceptúa la cuantía de la indemnización legal por fin de contrato y las asignaciones de Seguridad Social por hijo e hija a cargo.
- El 3,0 % del valor del patrimonio que no produzca ingresos, exceptuando su vivienda habitual.

No se tiene en cuenta:

- Las rentas de su agresor.
- No se descuentan los gastos que tengan las personas que componen la unidad familiar, incluyendo a la mujer que solicita la ayuda.

IV.2.2. AYUDA SUPLEMENTARIA A LA RAI POR CAMBIO DE RESIDENCIA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

(Disposición transitoria primera del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción).

Esta ayuda la podrá solicitar en un pago único al Servicio Público de Empleo Estatal. Consiste en un suplemento de 3 meses de Renta Activa de Inserción, que no altera la percepción normal de los 11 meses que genera la RAI.

Requisitos generales:

- Estar percibiendo la RAI o estar ya admitida su solicitud por Víctima de Violencia de Género.

- **Acreditar cambio de residencia en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa de Renta Activa de Inserción o durante la permanencia en éste, sea dentro de la misma localidad o en una diferente. En ambos casos es necesario que haya registrado el nuevo domicilio en la oficina de empleo correspondiente a éste.**
- **Sólo se podrá percibir una sola vez por cada concesión de Renta Activa de Inserción, aunque la mujer cambie de residencia varias veces en esos 11 meses.**

Mientras cobra la RAI puede ocurrir que la mujer:



✓ **Comience a trabajar como autónoma o por cuenta ajena a tiempo completo:** en ese caso se

suspende el pago de la RAI y tiene derecho a una ayuda equivalente al 25 % de la cuantía de la misma durante un máximo de 180 días, sin que ello reduzca la duración de la RAI pendiente de percibir.

✓ **Finalice un trabajo por cuenta ajena,** de duración inferior a 6 meses, el Servicio Público Estatal de Empleo le reanudará de oficio el pago, siempre que figure inscrita como demandante de empleo.

✓ **Comience a trabajar a tiempo parcial:** en ese caso se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado, y el período pendiente de percibir mientras se mantenga la compatibilidad, se ampliará en la misma proporción.

✓ **Se traslade al extranjero para la búsqueda o realización de trabajo o perfeccionamiento profesional o cooperación internacional:** si es por un período inferior a 6 meses, la percepción de la RAI se interrumpe y al retorno puede solicitar la reanudación.

IV.2.3. SUBVENCIONES PARA PROYECTOS DE RETORNO VOLUNTARIO .

El objeto de estas subvenciones será la realización de proyectos que faciliten a las personas migrantes extracomunitarias en situación de vulnerabilidad, la posibilidad de retornar voluntariamente desde España a sus países de procedencia para su integración, viable y sostenible.

Existen tres tipos de proyectos distintos:

IV.2.3.1. PROYECTO DE RETORNO VOLUNTARIO ASISTIDO Y REINTEGRACIÓN CON ESPECIAL ATENCIÓN A PERSONAS VULNERABLES.

Tiene como principal objetivo **facilitar, a personas migrantes no comunitarias en situación de especial vulnerabilidad, la posibilidad de retornar voluntariamente desde España a sus países de procedencia a través de itinerarios individualizados de retorno y reintegración.**

IV.2.3.2. PROYECTO DE RETORNO VOLUNTARIO PRODUCTIVO.

Tiene como principal objetivo facilitar a personas migrantes no comunitarias el retorno voluntario a sus países de procedencia y la reintegración sostenible en estos, a través de itinerarios individualizados de retorno y reintegración que incluyan el apoyo a las habilidades emprendedoras, por medio de actividades de formación en autoempleo y gestión empresarial, así como asistencia técnica y seguimiento de la puesta en marcha de proyectos microempresariales asociados al retorno, y teniendo en cuenta su vulnerabilidad como criterio prioritario de selección.



La gestión de estos proyectos está encomendada a organizaciones no

gubernamentales y organizaciones internacionales especializadas en la atención de inmigrantes, tendrás que acercarte a estas entidades para poder solicitarlos.

Directorio de Entidades Colaboradoras del retorno Voluntario:
<http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/Retornovoluntario/directorio/Directorio Retorno Voluntario 2017.pdf>

IV.2.3. PROGRAMA DE AYUDAS COMPLEMENTARIAS AL ABONO ACUMULADO ANTICIPADO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO A TRABAJADORAS EXTRANJERAS EXTRACOMUNITARIAS (APRE) QUE RETORNEN VOLUNTARIAMENTE A SUS PAÍSES DE PROCEDENCIA.

Pueden ser beneficiarias quienes tengan reconocido el derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo de forma anticipada y acumulada, con la finalidad de facilitar su retorno, y sean nacionales de países que tengan suscrito con España convenio bilateral en materia de Seguridad Social.

Requisitos:

Para poder cobrar el pago acumulado y anticipado de la prestación contributiva por desempleo debe:

- Ser nacional de un país que tenga convenio bilateral con España en materia de Seguridad Social y tener residencia legal en España. Los países con convenio son los siguientes: Andorra, Argentina, Australia, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Federación Rusa, Filipinas, Japón, Marruecos, Méjico, Paraguay, Perú, República Dominicana, Túnez, Ucrania, Uruguay, Venezuela, El



Salvador, República de Corea, República de Cabo Verde y República Popular China. Quedan excluidas las personas nacionales de los países que forman parte de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo, de Suiza, personas apátridas y quienes tengan doble nacionalidad, cuando una de ellas sea la de un país que tenga convenio bilateral con España en materia de Seguridad Social y la otra sea la española o la de un país de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza.

- Estar en desempleo e inscrita como demandante de empleo.
- Tener reconocido el derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin compatibilizarlo con un trabajo a tiempo parcial.
- Asumir el compromiso de retornar a su país de origen, en su caso, en compañía de las personas de su familia reagrupadas que no tengan autorización de residencia independiente, en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la fecha del primer pago en España, y el compromiso de no retornar a España en el plazo de tres años.
- No tener la prohibición de salida del territorio nacional previstos en la legislación de extranjería.

Modelo de Solicitud:

https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/pdf/Anexo_2_A_PRE_Solicitud_abono_acumulado_y_anticipado.pdf

Podrán presentar la solicitud en:

✓ La sede electrónica del Servicio Público de Empleo estatal (SEPE), en el siguiente enlace:

<https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=sv00A>

- ✓ En la Oficina de Prestaciones (pidiendo cita previa en la Sede Electrónica del SEPE)
- ✓ En cualquier oficina de registro público dirigiéndola al SEPE
- ✓ Enviándola por correo administrativo al SEPE.

Direcciones y teléfonos de las oficinas del SEPE:
<https://tinyurl.com/y7vkoydr>

La solicitud del abono acumulado y anticipado es independiente de la solicitud de la prestación contributiva por desempleo (alta inicial o reanudación), aunque se pueden presentar ambas a la vez. No obstante, también podrá solicitar el abono acumulado y anticipado en cualquier momento posterior a la solicitud de la prestación contributiva, mientras la esté percibiendo. No es necesario que le quede un mínimo de días o meses por percibir de dicha prestación.

Asimismo, en la solicitud debe hacer constar los datos relativos al abono: el domicilio en el país de origen si ha elegido el cheque como modalidad de pago, y los datos bancarios del número de cuenta de la que sea titular en el caso de haber elegido la transferencia.



Puede obtener más información en los teléfonos que constan en el siguiente enlace: http://www.sepe.es/contenidos/contacta/tel_ciudadanos.html

V-PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las Prestaciones de la Seguridad Social que aquí se destacan pueden ser de interés por la condición de mujer trabajadora en situación de violencia de género, y son:

V.1.PRESTACIONES POR MATERNIDAD

Se reconocen como situaciones asimiladas a la de alta los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

(art. 4.6 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).

V.2.DERECHO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

Si finaliza su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y reúne los requisitos exigidos, podrá tramitar la jubilación anticipada, ya que la ley dispone que “la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada”.



Art 207.1.5 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

V.3.DERECHO A LA PENSIÓN DE VIUDEDAD EN LOS SUPUESTOS DE SEPARACIÓN, DIVORCIO O NULIDAD.

Tendrá derecho a la pensión de viudedad por su situación de violencia de género si acredita los requisitos exigidos, aun no siendo merecedora de la correspondiente pensión compensatoria, siempre que pueda acreditar que era víctima de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento. Si no dispone de una sentencia, lo podrá acreditar a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

[Art 220 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.](#)

V.4.LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO CAUSA DE EXCLUSIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES A FAVOR DEL AGRESOR.

La ley establece impedimentos para que el agresor pueda ser beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia.

Se verá sometido a veto y no podrá acceder a las prestaciones de muerte y supervivencia que hubieran podido corresponderle quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera el sujeto causante de la prestación, pasando este derecho a los hijos e hijas titulares de la pensión de orfandad con el incremento reconocido para la orfandad absoluta y en su defecto a los y las titulares de la pensión de orfandad a favor de familiares.

[Art 231 y 232 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.](#)

VI- INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Es importante que sepas que la legislación laboral reconoce incentivos para las empresas que contraten a mujeres en situación de violencia de género. Te presentamos las más importantes.

VI.1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN ESPECÍFICA PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

VI.1.1 Contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadoras en situación de Violencia de Género.

Cuando las empresas formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

[Art 220.1 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.](#)

VI.1.2. Contrato para trabajadores y trabajadoras que tengan acreditada por la Administración la condición de Víctima de Violencia de Género.

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género se beneficiarán de una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social, tanto si es la duración del contrato es indefinida como temporal.

- **Contratos indefinidos:** desde la fecha de celebración del contrato y durante cuatro años, la empresa tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de **125 euros al mes (1500€ año)**.
- **Contratos temporales:** durante toda la vigencia del contrato, la cuota empresarial a la Seguridad es de **50 euros al mes (600€ año)**.



En ambos casos, para que se apliquen las bonificaciones no se requiere que en el momento de acceder al contrato la mujer esté inscrita como demandante de empleo en el Servicio Canario de Empleo.

Para poder optar a esta modalidad la mujer tiene que acreditar la situación de violencia de género. Además, no puede tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, inclusive con el empresario o empresaria con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros (-as) de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando la persona empleadora sea autónomo o autónoma sin personas asalariadas y contrate solo a una familiar menor de cuarenta



y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos e hijas del trabajador autónomo o de la trabajadora autónoma, menores de 30 años que trabajen con él o ella, tanto si conviven como si no conviven. En este caso la mujer no debe haber estado vinculada a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación, salvo que su relación laboral de carácter indefinido haya finalizado en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el [artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre \(BOE de 30 de diciembre\)](#).

Forma y Duración del contrato:

- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial. **NORMATIVA** [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#) y Disposición final primera del [R.D. 1917/2008, de de 21 de noviembre, por el que se prueba el programa de inserción para mujeres víctimas de violencia de género](#).

VI.2. SERVICIOS DE EMPLEO CON INCENTIVOS DE CONTRATACIÓN A LAS EMPRESAS.

Una mujer en situación de desempleo se puede beneficiar además de los Servicios de Empleo con Incentivos de contratación que ofrece el Gobierno de Canarias a través del Servicio Canario de Empleo, si:

- Es menor de 30 años y está inscrita en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Programa Incentíivate).

https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/sede_eletronica/desempleados/servicios_empleo/incentivate

- Es desempleada de larga duración, es decir que lleva más de 365 días inscrita como demandante de empleo en la oficina de empleo (Programa de Retorno al Empleo).

https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/sede_eletronica/desempleados/servicios_empleo/retorno_empleo

- Ha Finalizado un Certificado de Profesionalidad (Programa Certificate).

http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/sede_eletronica/desempleados/servicios_empleo/certificate

Para acceder a estos 3 programas puede solicitarlos por internet en la web del Servicio Canario de Empleo o en su oficina de empleo, siempre que reúna TODOS LOS REQUISITOS que solicitan en cada programa.

Estos incentivos son bonificaciones que se ofrecen a las empresas para que contraten a colectivos de difícil inserción, por ello es importante que la mujer los solicite previamente si desea que una empresa la contrate bajo estas modalidades.

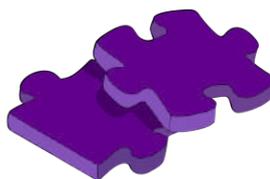
***Nota:** [El Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género](#) realiza cambios en las normativas donde se establecen nuevas formas de acreditar las situaciones de violencia de género.

“Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por 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.



El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.»

Asimismo, refiere hacer compatible la Ayuda Social que establece la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género con otras ayudas similares expresando que: “Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.» Sin embargo, no hemos podido constatar su aplicación en la RAI para beneficiarias en situación de violencia de género, ya que el SEPE hace la observación de que no ha recibido aún instrucciones que modifiquen su forma de proceder ante la misma.



VII-BIBLIOGRAFÍA

Esta guía ha utilizado como soporte bibliográfico

Legislación vigente:

-La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

-Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

- La Ley orgánica de 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

-Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

-Texto refundido de la Ley del Estatuto los (-las) Trabajadores (-as) para supuestos de violencia de género.

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

-Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

-Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

-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

-Orden TMS/1006/2018, de 26 de septiembre, por la que se modifica 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.

-Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción.

-Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

-Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

-Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

- Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

-Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las Prestaciones Económicas del Sistema de la Seguridad Social.

-Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

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.

-Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de Asilo y de la Protección Subsidiaria.

Documentos:

“Intervención en Violencia de Género. Consideraciones en Torno al Tratamiento” Inmaculada Romero. 2010.

Además, esta guía se ha nutrido **de las páginas web del:**

“SEPE, del Servicio Canario de Empleo, De la Agencia Estatal de Administración Tributaria; de la Tesorería de La Seguridad Social y del Portal de Inmigración del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social”.

Si necesitas más información no dudes en consultar nuestros servicios en la página web de igualdad del Cabildo de Gran Canaria:

<http://igualdad.grancanaria.com>

y más concretamente en el siguiente enlace:

<http://cabildo.grancanaria.com/documents/6306648/0/RED+INSULAR/5c92a643-d63a-436dac37>





Gobierno de Canarias
Instituto Canario de Igualdad



**Cabildo de
Gran Canaria**



IGUALDAD