

PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE VIOLENCIA SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO



Universidad de Oviedo

Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación

**PROTECCIÓN INTEGRAL DE
LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA
DE GÉNERO Y DE VIOLENCIA
SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
DE OVIEDO**



Universidad de Oviedo

Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación

Este documento ha sido elaborado por Paz Menéndez Sebastián, directora de la Unidad de Igualdad adscrita al Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación de la Universidad de Oviedo y es para uso de la comunidad universitaria. Para cualquier consulta sobre el particular pueden dirigirse a la señalada Unidad.

Cuenta con la financiación del Principado de Asturias en el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género.

D.L.: AS 03049-2022

ÍNDICE

1	Presentación: ¿qué se entiende por “víctima de violencia de género” y por “violencia sexual”?	05
2	Derechos laborales de las víctimas.....	09
2.1.	Acreditación de la condición de víctima de violencia de género/violencia sexual	09
2.2	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género que prestan servicios en la Universidad de Oviedo	13
2.3	Derechos de Seguridad Social de las empleadas de la Universidad de Oviedo víctimas de violencia de género.....	19
2.4	Derechos laborales y de Seguridad Social específicos de las víctimas de violencia sexual que prestan servicios en la Universidad de Oviedo	21

3	Derechos de las hijas e hijos de las mujeres víctimas de violencia de género y derechos de las estudiantes víctimas de violencia.....	23
3.1	Ayudas al estudio	23
3.2	Derecho a la matrícula gratuita en la Universidad de Oviedo.....	24
3.3	Derechos ordinarios de Seguridad Social de los hijos e hijas de las víctimas de género/sexual.....	25
3.4	Otros derechos económicos ordinarios a los que pudieran tener derecho las estudiantes de la Universidad de Oviedo víctimas de violencia de género/sexual	27
4	Medios del Principado de Asturias para asesoramiento y acompañamiento de las víctimas	31
	Glosario de Abreviaturas.....	32

1.

PRESENTACIÓN:

¿QUÉ SE ENTIENDE POR “VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO” Y POR “VIOLENCIA SEXUAL”?

Lo abultado de las cifras deja poco margen para la incredulidad, la violencia contra las mujeres se ha convertido en una lacra deleznable que asola nuestra moderna y pretendidamente igualitaria sociedad. Además esta manifestación intolerable del poder del hombre sobre la mujer, propio de un sistema de roles sociales arcaico y desfasado, alcanza a mujeres de toda clase y condición, devastando aspectos muy diversos de su esfera personal y profesional. De ahí que la efectiva protección de las víctimas pase necesariamente por la formulación de medidas en términos de globalidad, tutela “integral”. Dicha formulación se ha llevado a cabo, básicamente, afrontando dos problemáticas diversas, a saber: la protección de las víctimas de violencia de

género y la tutela de las víctimas de violencia sexual. Se trata de dos géneros de violencia próximos, pero no equivalentes, de ahí la necesidad de afrontar su tutela de forma legalmente diferenciada.

En cuanto a la primera manifestación de la violencia (de género), en su protección jugó en su día un papel crucial la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (en adelante LOIVG). Esta norma contiene una batería de medidas con la que se pretende evitar a todos los niveles el desamparo en el que este tipo de actos sumerge a las víctimas, a la par que dar respuesta ágil y eficaz a las carencias que su especial vulnerabilidad conlleva. Así, entre otras se formu-

lan en esta norma reglas penales, civiles, educativas, sociales, laborales y de Seguridad Social de protección especializada de las víctimas de violencia de género, convirtiéndose esta Ley en la clave de un entramado de tutela omnicomprensivo que se completa con las normas que la circundan.

Por su parte, la tutela reforzada frente a la violencia sexual, en los términos que aquí interesan, resulta mucho más reciente, encontrando un cuerpo normativo específico en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante, LOGLS), que con un incontestable paralelismo con la Ley Orgánica 1/2004, formula igualmente derechos laborales y de Seguridad Social para las víctimas de este otro tipo de violencia.

La Universidad de Oviedo, como institución particularmente preocupada y concienciada con esta temática quiere ofrecer en este documento una síntesis de los instrumentos --generales y específicos-- que en su entorno se ponen a disposición de las víctimas de violencia de género (y sus descendientes) y de violencia sexual para facilitar su protección integral. A tal fin se exponen, de una parte, los mecanismos laborales y de Seguridad Social a los que puede acceder una trabajadora o una funcionaria de la Universidad de Oviedo si sufre este tipo de violencia; y de otra, las herramientas diseñadas para facilitar el acceso de estas

mujeres y sus hijas e hijos a los estudios universitarios en nuestra institución. En efecto, este documento únicamente referencia los derechos laborales y de Seguridad y asistencia Social que asisten a las víctimas que prestan servicios en la Universidad (así como a sus descendientes) y/o que guardan directa relación con ella. A ellos habrán de sumarse otros, tales como la información, la asistencia sanitaria, jurídica gratuita y social específica, el acceso prioritario a la vivienda, etc., que les corresponden como al resto de personas en esta situación.

Todo ello, claro está, previa aclaración de varios conceptos básicos, tales como qué normativa resulta de aplicación a los distintos colectivos de mujeres que prestan servicios en la Universidad o cómo se acredita la condición que abre las puertas a este entramado de derechos. Pues los derechos enunciados en la LOIVG y en las normas que la completan, en lo que aquí interesan las relativas a empleadas públicas, no se reconocen a todas las víctimas de violencia machista. Lo mismo acontece con la violencia sexual, que igualmente merece indicaciones sobre qué tipo concreto de violencia permite el acceso a los derechos en cuestión y cómo se acredita esta condición. Veámoslo separadamente.

En el primer caso (violencia de género), la normativa rectora de estos mecanismos específicos de tutela no se dirige contra todo tipo de violencia ejercida sobre la mujer. Antes al contrario, el legislador se ocupa de una violencia concreta que considera cualificada por varias razones, a saber: por suponer una manifestación de una situación sociológica de poder de un sexo sobre otro, por la particular relación personal que une a víctima y agresor y por el ámbito íntimo en que este tipo de actuaciones tiene lugar. En suma, se trata de la específica violencia en la que el género del agresor y el de la víctima explica en buena medida la violencia en sí, al responder a la pretensión de los hombres de mantener el control y el dominio sobre las mujeres.

Por tanto, las medidas que a continuación se relatan sólo amparan a las mujeres que son víctimas de violencia física o psíquica --incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad-- a manos de sus parejas o exparejas, exista o no vínculo conyugal, incluida la relación de "noviazgo", con o sin convivencia (art. 1 LOIVG). Aunque los hijos e hijas menores de edad --así como aquellos y aquellas menores de edad sujetos a su tutela, o guarda y custodia-- de estas mujeres también tendrán acceso a una serie de derechos en equiparable consideración que las víctimas estrictas de esta violencia.

En segundo término, la violencia sexual que ampara el ejercicio de los derechos aquí examinados, es la que resulta de «cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual». Téngase en cuenta que merecen especial atención las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende «la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos».

2.

DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS

2.1. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género/violencia sexual.

Los derechos específicos que a continuación se exponen se reservan a las empleadas públicas que tengan la condición de víctimas de violencia de género/violencia sexual y que requieran su ejercicio para hacer efectiva su protección integral. No se trata, pues, de derechos de acceso automático –hay que justificar su oportunidad–, y no se conceden a todas las mujeres que padecen este tipo de violencia sino sólo a las que, mediante los instrumentos legalmente previstos, acrediten efectivamente su condición de víctimas.

Por tanto, la activación de los derechos específicos requiere, de este modo, de la concurrencia de al menos tres condiciones, a saber: que se trate de una mujer –con las referencias que luego se harán a la violencia doméstica–, que sea “víctima de violencia de género” o de violencia sexual (y así lo acredite), y que la medida que pretenda adoptar sea necesaria para atender a su singular situación personal.

En el caso de la violencia de género, el art.23 LOIVG (en la redacción dada por la LOGLS) señala que las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de esos *derechos* se acreditarán por *alguno de los siguientes medios*:

- Sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley.
- Orden de protección.
- Cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- 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 destinados a las víctimas de violencia de género.
- 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.
- En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El juego de cada uno de estos instrumentos no es aleatorio o indistinto. Así, si existe ya sentencia condenatoria ésta será el instrumento de acreditación. En su ausencia, es decir, mientras el proceso judicial se resuelve, la acreditación será posible mediante la orden de protección, que es una resolución judicial que, en los casos en que existan indicios fundados de la comisión del delito y exista una situación objetiva de riesgo para la víctima, ordena su protección mediante la adopción de medidas cautelares civiles y/o penales, además de activar las medidas de asistencia y protección social necesarias (regulada en la Ley 27/2003, de 31 de julio y en normas de desarrollo). Así las cosas, una vez producido el acto violento contra la mujer se inicia el correspondiente proceso penal en cuyo marco emerge la orden de protección, que la tutela cautelarmente, ofreciéndole un auxilio inmediato que elimina o al menos minimiza el riesgo de reiteración tan propio de estos actos delictivos, partiendo de la realidad innegable de que la víctima no puede esperar a que sea la sentencia que ponga fin al proceso, la que la aleje del agresor. Su espacio vital se corresponde, por ende, con el lapso temporal del proceso penal, dejando paso una vez culminado éste a la sentencia correspondiente, que contendrá en caso de ser condenatoria las medidas pertinentes.

En provisional sustitución de la orden de protección, la condición puede acreditarse mediante el informe del Ministerio Fiscal en el que conste la existencia de indicios de que la mujer ha sido víctima de violencia de género. Su entrada a estos efectos es claramente excepcional, entendiendo que tiene como única finalidad cubrir el lapso temporal que pudiera quedar entre el conocimiento por el Fiscal de la existencia de un acto presunto de violencia de género y la concesión de la orden de protección.

Por su parte, la acreditación de naturaleza administrativa de las situaciones de violencia de género a que se refiere el art. 23, a tenor de lo dispuesto en la Resolución de 2 de diciembre de 2021 --de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género--, podrá ser solicitada por las mujeres que se encuentren en las siguientes situaciones:

- Víctimas que se encuentren en proceso de toma de decisión de denunciar.
- Víctimas respecto de las cuales el procedimiento judicial haya quedado archivado o sobreesido.
- Víctimas que han interpuesto denuncia y el procedimiento penal esté instruyéndose.

- Víctimas con sentencia condenatoria firme con pena o penas ya extinguidas por prescripción, muerte del penado, cumplimiento de la condena, entre otras causas, u orden de protección que haya quedado inactiva (las medidas impuestas ya no están en vigor), por sentencia absolutoria o cualquier otra causa que no declare probada la existencia de la violencia.
- Víctimas a las que se haya denegado la orden de protección, pero existan diligencias penales abiertas.
- Cuando existan antecedentes previos de denuncia o retirada de la misma.

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

En estos supuestos, la expedición de la acreditación por los organismos/recursos/servicios designados en el Principado de Asturias requerirá la valoración previa del equipo de intervención/ asistencial del servicio social, servicio especializado o cualquier otro recurso de la red de recursos al que esté acudiendo la persona usuaria.

Téngase en cuenta que a tenor de lo dispuesto en el Anexo 2 de la señalada resolución, en nuestro territorio son servicios que acreditan las situaciones de violencia de género el Instituto Asturiano de la Mujer y el Centro Asesor de la Mujer (en la página web de la unidad de igualdad de la Universidad de Oviedo puede encontrar la información de contacto de estos organismos; también puede acceder a ella mediante esta página del Ministerio: [Recursos - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género \(igualdad.gob.es\)](https://recursos-delegacion-del-gobierno-contrala-violencia-de-genero-igualdad.gob.es)).

En el caso de las víctimas de violencia sexual, y sin perjuicio de la concreción reglamentaria de las condiciones que a continuación se exponen, el art. 37 LOGLS dispone que «también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante» mediante informe de:

- Los servicios sociales.
- Los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género.
- Los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente.

- La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (habrá que entender que este instrumento está llamado a funcionar en los casos en los que la violencia acontece en el entorno laboral, motivando por ello una actuación inspectora).

Paralelamente, según continúa indicando el precepto, la condición de víctima podrá acreditarse mediante:

- Sentencia recaída en el *orden jurisdiccional social* (es lógico pensar que este instrumento se corresponde con los supuestos de actuación inspectora antes señalados).
- 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.¹

Nótese que la nueva norma, en el caso de que las víctimas sean funcionarias públicas, advierte expresamente que la acreditación de la condición de tal se llevará a cabo mediante alguno de los instrumentos a que se refiere el art. 37, que son los que se acaban de relatar (art. 40.3 LOGLS).

¹ En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Huelga señalar que esta regulación requiere de concreción normativa, que habrá de ver la luz en los próximos tiempos. Así, el propio precepto señalado añade que el «Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales».

Hay que entender, lógicamente, que a estos instrumentos acreditativos se sumarán los propiamente judiciales en los casos en los que la violencia pueda ser constitutiva de un ilícito penal y se siga el correspondiente proceso. En este sentido, la LOGLS reforma la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, para hacer constar que la condición de víctima de violencia sexual se acreditará por cualquiera de los siguientes medios de prueba:

- Sentencia condenatoria.
- Resolución judicial que hubiere acordado como medida cautelar de protección de la víctima la prohibición de aproximación o la prisión provisional del inculpado.

2.2 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género que prestan servicios en la Universidad de Oviedo.

Para facilitar el manejo de este documento se hará primero mención a los derechos de las víctimas de violencia de género, por estar esta situación prevista también en el convenio colectivo del aplicable al personal laboral, dejando para después la enumeración de los derechos de las víctimas de violencia sexual, que por su novedad no aparecen en la normativa convencional. Ello no genera, en términos generales, ninguna dificultad porque básicamente los derechos son los mismos y se regulan legalmente en los mismos términos, con lo que la única duda interpretativa surge respecto a la potencial extensión de los derechos convencionales específicos y diferenciados (no previstos legalmente) a la violencia sexual, lo que requerirá pronunciamiento expreso de la Comisión de interpretación del convenio o revisión expresa del mismo.

Aclaración según la naturaleza jurídica laboral o funcional del vínculo.

No todos los derechos específicos de protección de la mujer que sufre violencia de género reciben el mismo tratamiento para el personal laboral y el personal funcional. Así, por ejemplo, el art. 82 Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en adelante EBEP) regula la movilidad de víctimas de violencia de género y el art. 83 EBEP advierte expresamente que la «...movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera». Por tanto, será el convenio colectivo el que lo regule para el personal laboral y si nada se dispone en la norma convencional entrará el art. 82 del EBEP. En nuestro caso el convenio colectivo del personal laboral sí prevé regulación expresa sobre la movilidad de las víctimas, con lo que debe estarse a dicha regulación para el PAS en este régimen de contratación.

Algo similar acontece con la suspensión contractual con reserva del puesto de trabajo, y la extinción protegida de las víctimas de violencia de género, que son derechos exclusivos del personal laboral –porque a ellos se anuda la pres-

tación por desempleo, a la que no tienen derecho las funcionarias de carrera—rigiéndose por ello por la normativa laboral –ET, LGSS, señaladamente—. Así pues, se reconoce a las mujeres que prestan servicios en régimen laboral para la Universidad dos derechos a los que no tienen acceso las funcionarias, esto es: la suspensión del contrato de trabajo, y el abandono del puesto de trabajo por decisión de la trabajadora con derecho a protección social. El primero de estos derechos se recuerda también, para el PAS y el PDI, en el convenio colectivo del personal laboral, aunque al tener repercusiones de Seguridad Social, la regulación no puede más que reproducir la legal.

En cuanto a los derechos específicos con incidencia en el tiempo de trabajo, conviene comenzar señalando que el art. 49. d) EBEP regula el permiso a la ausencia justificada y a la reducción o reordenación de jornada por razón de violencia de género de la «mujer funcionaria». Pero en su condición de permiso retribuido, las ausencias y la reducción de jornada (la reordenación no es un permiso en tanto que se mantiene la prestación de servicios pero ordenada de un modo diferente), se regirán por la regla ya vista del art. 51 EBEP en cuanto al personal laboral, esto es: para las víctimas de violencia género trabajadoras (PAS y PDI) «... se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente», lo que significa la aplicación

prioritaria del EBEP, y la entrada de la legislación laboral, en particular, los convenios, como mecanismos de concreción y mejora.

Paralelamente, el EBEP reconoce también el derecho a la reducción de jornada y la reordenación del tiempo de trabajo para las víctimas de violencia de género (art. 49.d)², como también lo hace la legislación laboral (art. 37.8 Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en adelante ET).³

Falta de asistencia, permisos y reducciones de jornada.

El EBEP regula el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria, de forma tal que las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribu-

² A tenor de este precepto: "Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos".

³ A tenor de lo dispuesto en este precepto: "Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. 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 legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias".

ción, 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Recuérdese que al tratarse de permisos el derecho alcanza igualmente al personal laboral. Si bien hay que advertir que la legislación laboral no sólo alude a las faltas de asistencia, sino también de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia.⁴

Además, en caso de reducción de la jornada por esta causa y siempre que no supere el 50% de la misma, la Universidad de Oviedo mantendrá la retribución completa, durante un plazo máximo de 12 meses. Así se dispone en el convenio colectivo del personal laboral de la Universidad.

Excedencia.

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o 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 mantendrán 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 periodo 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.

⁴ Además, el ET reconoce a las víctimas el derecho a «realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona».

El convenio colectivo del personal laboral de la Universidad prevé no una excedencia, sino una suspensión contractual para estos casos (en consonancia con la regulación del ET) “durante un período máximo de seis meses. No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”.

Movilidad geográfica.

De otro parte, 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.

Se protegerá la intimidad de las víctimas (en especial sus datos personales), los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

El procedimiento de movilidad está regulado en 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 de la Administración General del Estado, así como de los Organismos, Agencias y otras Entidades Públicas adscritas o dependientes de la misma. Mediante la Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, 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.

Este mismo derecho formulado en el art. 82 EBEP se mejora en su regulación convencional. Así el convenio colectivo del personal laboral de la Universidad de Oviedo, prevé para el PAS que “el traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Universidad de Oviedo tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido dicho período, la trabajadora podrá

optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso se le dará destino definitivo y decaerá la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo". Aclarando además que este derecho asiste igualmente a los trabajadores varones víctimas de violencia doméstica.⁵

En el caso del PDI laboral conviene aclarar que el convenio colectivo del personal laboral remite a la regulación legal, que en este punto (con la salvedad de la violencia doméstica) coincide básicamente con la regulación convencional descrita.

Suspensión contractual para el personal laboral.

El ET reconoce a la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el derecho a suspender su contrato de trabajo durante un período máximo de seis meses, ampliable judicialmente hasta un máximo de 18 meses.

También lo reconoce así el convenio colectivo del personal laboral de la Universidad, que añade que en estos ca-

sos, la Universidad de Oviedo completará la correspondiente prestación por desempleo hasta el 100% de la retribución mensual de la víctima.

Extinción contractual de personal laboral.

La trabajadora víctima de violencia tiene derecho a la extinción del contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto como consecuencia de ser víctima de violencia de género (con derecho al percibo de la prestación por desempleo como luego se indica).⁶

Además, si la Universidad decidiese extinguir el contrato de una trabajadora víctima 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, tal decisión devendría nula de pleno derecho (no resultando posible la calificación de improcedente del despido).

⁵ Téngase en cuenta que la violencia doméstica puede producirse tanto sobre mujeres como sobre varones, mientras que la violencia de género exclusivamente tiene como destinatarias directas a las mujeres, a salvo de la violencia vicaria que puede ejercerse sobre los hijos o hijas de esta.

⁶ Este derecho no asiste a las mujeres funcionarias.

2.3 Derechos de Seguridad Social de las empleadas de la Universidad de Oviedo víctimas de violencia de género.

El sistema de Seguridad Social dispone de medidas específicas para la protección integral de las mujeres víctimas de violencia, y de sus hijos e hijas. Estos derechos se prevén para las mujeres integradas en el régimen general de la Seguridad Social (personal laboral y funcional de integración posterior a 2011), aunque habrá que entender que, en lo que se ajuste, resultarán igualmente extensibles a las funcionarias integradas en MUFACE.

- **Consideración como periodo de cotización efectiva:** Si la mujer se ve obligada a suspender su contrato como consecuencia de ser víctima de violencia de género, este período de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de generar prestaciones de Seguridad Social. De tal forma que este tiempo tiene la misma consideración que el tiempo de trabajo efectivo para jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- **Situación asimilada al alta:** el tiempo señalado en el apartado anterior la mujer estará en situación asimilada al alta, lo que supone que aunque no esté efectivamente de alta en la Universidad se considerará que lo está a efectos del acceso a las prestaciones de Seguridad Social.
- **Pensión de viudedad en caso de divorcio, separación o nulidad matrimonial:** Las víctimas de violencia de género (funcionarias y laborales) en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial podrán acceder a la pensión de viudedad al fallecimiento del agresor, si cumplen los requisitos legales *aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria* (art. 220.1 Ley General de Seguridad Social: *"En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas 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; en defecto de sentencia, 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"*).

Conviene tener en cuenta la jurisprudencia social sobre el particular, que insiste en que si la ruptura de la relación ha sido previa a la LOIVG, debe admitirse la prueba de la violencia de género por otros medios distintos a los actuales de acreditación (véase el punto 2.a de este documento), o en su caso a la sentencias condenatoria o a la orden de protección. Por ejemplo, pueden emplearse como medios probatorios denuncias policiales.

- **Pensión de viudedad en caso de ruptura de la pareja de hecho:** Según dispone el vigente art. 221.3 LGSS “En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, 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”.

Paralelamente se prevé un impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad 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 víctima fuera su cónyuge o ex cónyuge, o pareja o ex pareja de hecho.

- **Pensión de jubilación anticipada del personal laboral:** Se considera que la extinción del contrato de trabajo decidida por la mujer víctima de violencia como consecuencia de su situación, a efectos de acceder a la pensión de jubilación anticipada, es causa no imputable a ella [art. 2071.d) 7ª LGSS]. De este modo, la mujer que extingue su contrato en los términos vistos en el apartado 2.b.VI de este documento, podrá jubilarse anticipadamente como si la decisión extintiva la hubiese tomado la Universidad (despido individual, colectivo, etc).
- **Desempleo para las trabajadoras laborales:** Para tener derecho a la prestación por desempleo, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora por cuenta ajena se encuentra en situación legal de desempleo cuando extinga o suspenda su contrato de trabajo de manera voluntaria como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Téngase en cuenta también que funciona un *impedimento legal*, de manera que el padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer madre de los hijos o hijas generadores del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, no podrá percibirlo en ningún caso. Igual impedimento funciona si ha sido condenado por ejercer violencia contra los hijos o hijas. Además, no se reconocerá el derecho al complemento económico al padre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial (Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico).

2.4 Derechos laborales y de Seguridad Social específicos de las víctimas de violencia sexual que prestan servicios en la Universidad de Oviedo.

Respectando un paralelismo casi absoluto con las víctimas de violencia de género, la LOGLS reconoce a las mujeres que sufren violencia sexual una serie de derechos laborales y de Seguridad Social, que se activa con la acreditación de esta condición en los términos vistos en la parte final del apartado 2.a de este documento.

Así, a las funcionarias víctimas de violencia sexual les asisten los mismos derechos que a las víctimas de violencia de género (en los mismos términos, a los que nos remitimos). Así se prevé en el art. 40 LOGLS. En concreto:

- Faltas de asistencia, totales o parciales.
- Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución (con las excepciones vistas).
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Traslado a otro puesto de trabajo.
- Excedencia.

Por su parte, se reconoce al personal laboral prácticamente los mismos derechos laborales y de Seguridad Social que a las víctimas de violencia de género. Lo que supone que tienen igualmente derecho a:

- Faltas de asistencia totales o parciales y de puntualidad.
- Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución (con las excepciones señaladas).
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Traslado a otro puesto de trabajo.
- Suspensión del contrato con reserva de puesto y derecho a desempleo.
- Consideración de la suspensión con reserva del puesto como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Extinción del contrato por decisión propia con derecho a desempleo.

- Acceso a la jubilación anticipada considerando causa no imputable la extinción del contrato de trabajo decidida por la mujer víctima de violencia sexual como consecuencia de su situación.

Nótese, no obstante, que algunos derechos como la pensión de viudedad en los casos de separación y divorcio, o ruptura de la relación de pareja, seguirán siendo específicos de la violencia de género, por razones obvias.



3.

DERECHOS DE LAS HIJAS E HIJOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DERECHOS DE LAS ESTUDIANTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

3.1 Ayudas al estudio.

En términos generales se ofrece un tratamiento específico para las solicitantes de beca que acrediten la condición de víctimas de violencia de género propia o de su madre. En concreto: «Las mujeres que acrediten la condición de víctimas de violencia de género, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en cualquier momento entre el 30 de junio de 2021 y el 30 de junio de 2023, así como sus hijos e hijas menores de veintitrés años y los menores sujetos a su tutela o guardia y custodia podrán obtener, en el curso 2022-2023, siempre que cumplan todas las demás condiciones previstas en la normativa vigente, la beca básica, o beca de matrícula según corresponda, la cuantía fija ligada

a la renta, la cuantía fija ligada a la residencia y la cuantía variable que resulte de la aplicación de la fórmula establecida en el artículo 9.2 del Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, para el cálculo del importe de la cuantía variable de las becas».

Consúltese: Real Decreto 154/2022, de 22 de febrero, por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2022-2023, y se modifica parcialmente el Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas.

Por el momento, estos derechos no se han extendido expresamente a las víctimas de violencia sexual, aunque probablemente se proceda a ello en breve.

3.2 Derecho a la matrícula gratuita en la Universidad de Oviedo.

A tenor de lo dispuesto en el art. 17 Decreto 45/2022, de 1 de julio, por el que se fijan los precios públicos que regirán para los estudios conducentes a la obtención de títulos oficiales y servicios de naturaleza académica en la Universidad de Oviedo durante el curso 2022–2023:

1. Las personas que sean víctimas de violencia de género, a las que hacen referencia la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, así como sus hijos e hijas, o personas sujetas a su tutela o acogimiento tendrán derecho a la exención del pago de los precios públicos por servicios académicos.
2. La condición de víctima de violencia de género se acreditará conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o en la normativa que resulte de aplicación.
3. Los importes de las tarifas no satisfechas por los es-

tudiantes a que se refiere este artículo serán compensados a la Universidad de Oviedo por la Administración del Principado Asturias, a través de la Consejería con competencias en materia de Universidades, hasta donde alcancen los créditos que con esta finalidad se autoricen en sus presupuestos de gastos.

Por el momento, este derecho no se ha extendido expresamente a las víctimas de violencia sexual, aunque probablemente se proceda a ello en breve.

3.3 Derechos ordinarios de Seguridad Social de los hijos e hijas de las víctimas de género/sexual.

Pensión de orfandad ordinaria (mejorada):

Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista en los térmi-

nos del artículo 2171.c) LGSS. La pensión de orfandad tiene un importe ordinario del 20% de la base reguladora para la orfandad simple, pero dicho importe se incrementa hasta el 52 % cuando la orfandad es absoluta, condición que se reconoce a los hijos e hijas cuando la madre fallece por violencia de género pese a que viva el padre-agresor.⁷

El incremento alcanzará el 70% de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 % SMI (excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

⁷ En caso de fallecimiento de la mujer víctima de violencia de género, el agresor condenado por un delito de homicidio, o de lesiones, no podrá percibir una pensión de viudedad ni se le abonará la pensión de orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos menores de edad. De la pensión de viudedad que en su caso hubiera podido corresponder al agresor se beneficiarán los huérfanos, o los titulares de la pensión en favor de familiares, a través de un incremento en la cuantía de su pensión. Estas medidas pueden adoptarse cautelarmente, esto es, sin necesidad de que haya recaído una sentencia firme, siempre que recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, si la víctima fuera el sujeto causante de la prestación.

Prestación especial de orfandad:

Cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera de sea la naturaleza de su filiación (por naturaleza o por adopción), cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia de género o violencia sexual, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una “orfandad absoluta”⁸, tendrán derecho a la pensión de orfandad *aunque la madre no reúna los requisitos necesarios para causarla*.⁹

La cuantía de esta prestación dependerá de las circunstancias concurrente. Así:

- En los supuestos en los que exista una sola persona beneficiaria de la prestación.
 - a. La cuantía de esta prestación será el 70% de su base reguladora, siempre que se cumpla el siguiente requisito: que los rendimientos de la unidad fa-

miliar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75% SMI (excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

- b. Si no se cumple el requisito anterior, la cuantía de la prestación será el 20 por ciento de la base reguladora.
- En los supuestos en los que hubiera más de una persona beneficiaria de la prestación.

Se aplicarán las letras a) y b) del apartado anterior y se tendrá en cuenta, además, que con independencia del porcentaje que corresponda aplicar, la suma de los porcentajes de los beneficiarios no puede exceder el 118 por ciento de la base reguladora.

⁸ Se considera situación equiparable a la orfandad absoluta: -que el causante de la muerte de la mujer sea el padre de los huérfanos; o -que el causante de la muerte de la mujer sea un tercero y la fallecida fuera la progenitora superviviente, el único progenitor conocido o se acredite el abandono del hogar del otro progenitor.

⁹ Téngase en cuenta que el hijo o hija habrá de residir legalmente en España, aunque no se exige que la madre fallecida residiera en territorio nacional. El/la hijo/a habrá de ser menor de 21 años o mayor si tiene reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Su bien, asiste le mismo derecho si, siendo mayor de 21 años y menor de 25, en la fecha del fallecimiento de la causante es menor de 25 años y no efectúa un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores en cómputo anual, a la cuantía vigente para el SMI, también en cómputo anual, incluidas dos pagas extraordinarias. Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente al curso académico.

3.4 Otros derechos económicos ordinarios a los que pudieran tener derecho las estudiantes de la Universidad de Oviedo víctimas de violencia de género/sexual.

Conviene tener en cuenta que la legislación social prevé a favor de las víctimas de violencia de género o de violencia sexual otros derechos económicos a los que podrán acceder las estudiantes de la Universidad --como el resto de mujeres-- si cumplen los requisitos específicos. Parece oportuno referenciarlos por si pudiera ser de utilidad para las estudiantes de la Universidad.

Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo:

Se trata de una ayuda económica dirigida a las mujeres víctimas de violencia de género que reúnan los siguientes requisitos:

- Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75% SMI vigente excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Tener especiales dificultades para obtener un empleo,

dada su edad, falta de preparación general o especializada o sus circunstancias sociales, lo que se acredita mediante el informe emitido por el SPE correspondiente.

Esta ayuda económica se abona en un único pago, y su importe, calculado en función de un número de mensualidades del subsidio por desempleo correspondiente, depende de si la mujer tiene o no familiares a su cargo, y de si la propia mujer y/o los familiares a su cargo tienen reconocido un grado de discapacidad.

Su importe es incompatible con otras ayudas que cumplan la misma finalidad, por ejemplo, la Renta Activa de Inserción.

Ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales (art. 41 LOGLS).

Quando las víctimas de violencias sexuales careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al SMI (excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias) recibirán una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo.

En el supuesto de víctimas de violencias sexuales dependientes económicamente de la unidad familiar, cuando

ésta no obtenga rentas superiores, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, a dos veces el salario mínimo interprofesional, recibirán en todo caso la ayuda económica descrita en este artículo.

El importe de la ayuda podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades. Dicha ayuda podrá prorrogarse por una sola vez, siempre que sigan sin superarse los umbrales económicos descritos en el primer párrafo.

Cuando la víctima de la violencia sexual tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

En el caso de que la víctima tenga personas a cargo, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de dieciocho meses de subsidio, o de veinticuatro meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente ley orgánica. Dicha ayuda será igualmente prorrogable por una sola vez, en los mismos términos que los anteriores, siempre que se

mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

Estas ayudas serán compatibles con la percepción de las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial, o, alternativamente, con cualquiera de las ayudas 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.

Igualmente, serán compatibles con las ayudas previstas en el 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; con las ayudas establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, y con la percepción de las ayudas que establezcan las comunidades autónomas en este ámbito material.

Renta activa de inserción.

Se trata de una ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el llamado “programa de renta activa de inserción”, a través del cual se llevan a cabo actuaciones encaminadas a incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo.

Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción y 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.
- Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo.
- No convivir con su agresor.
- Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 ó más años de edad.
- Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 %SMI vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

La cuantía de la renta activa de inserción es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

A este importe se añade una ayuda suplementaria de pago único si la mujer se ha visto obligada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en

los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en éste, de cuantía equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.

Nótese que el art. 41.5 de la LOGIS dispone expresamente que «las víctimas acreditadas de violencia sexual tendrán la consideración jurídica de víctimas de violencia de género a los efectos del artículo 2.2.c) del 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».

Ingreso Mínimo Vital.

Las mujeres víctimas de violencia de género podrán ser beneficiarias del ingreso mínimo vital, sin que se les exija el requisito de edad (con carácter general, el IMV es para personas de al menos 23 años). Basta con que sean mayores de edad.

Tampoco se les exige formar parte de otra unidad de convivencia, teniendo en cuenta que se considerará una unidad de convivencia la constituida por una persona víctima de violencia de género que haya abandonado su domicilio habitual acompañada de sus hijos/as o menores en

régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, y sus familiares hasta el segundo grado por consanguinidad, afinidad o adopción.

La LOGLS no prevé nada sobre el particular para las víctimas de violencia sexual.

Anticipos por impago de pensiones alimenticias.

A través del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos se garantiza el pago de alimentos reconocidos e impagados establecidos en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, filiación o alimentos, mediante el abono de una cantidad que tendrá la condición de anticipo.

Las personas beneficiarias de los anticipos son, con carácter general, los hijos e hijas titulares de un derecho de alimentos judicialmente reconocido e impagado, que formen parte de una unidad familiar cuyos recursos e ingresos económicos, computados anualmente y por todos sus conceptos, no superen la cantidad resultante de multiplicar la cuantía anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), vigente en el momento de la solicitud

del anticipo, por el coeficiente que corresponda en función del número de hijos menores que integren la unidad familiar.

Las personas beneficiarias tienen derecho al anticipo de la cantidad mensual determinada judicialmente en concepto de pago de alimentos, con el límite de 100 euros mensuales, que se podrá percibir durante un plazo máximo de dieciocho meses.

4.

MEDIOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO DE LAS VÍCTIMAS

↳ Instituto Asturiano de la Mujer

Cuenta con recursos y dispone de servicios especializados en igualdad de oportunidades que dan cobertura a toda la región. En caso de agresión sexual, la víctima puede acudir al Centro de Crisis para víctimas de agresiones sexuales del Principado de Asturias.

↳ Centros Asesores de la Mujer

Organismos que facilitan información y prestan asesoramiento jurídico gratuito a todas las mujeres residentes en el Principado de Asturias.

↳ Casa Malva

Centro de Atención Integral a Mujeres Víctimas de la Violencia de Género, inaugurado en marzo de 2007. Es el primer centro puesto en marcha en España de conformidad con las medidas que establece la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

↳ Protocolo interdepartamental para mejorar la atención a las víctimas de la violencia de género

Elaborado con el fin de mejorar la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género en Asturias.

Glosario de Abreviaturas:

- ↘ **EBEP:** Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- ↘ **ET:** Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- ↘ **PAS:** Personal de Administración y Servicios.
- ↘ **PDI:** Personal Docente e Investigador.
- ↘ **MUFACE:** Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado.
- ↘ **SMI:** Salario Mínimo Interprofesional.
- ↘ **IPREM:** Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.
- ↘ **SPE:** Servicio Público de Empleo.
- ↘ **IMV:** Ingreso Mínimo Vital.
- ↘ **LOIVG:** Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- ↘ **LGSS:** 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.
- ↘ **LOGLS:** Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE VIOLENCIA SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

RECURSOS

016

Atención telefónica gratuita disponible las 24 horas del día los 365 días del año y sin registro de la llamada. Las **personas con discapacidad** auditiva y/o del habla pueden comunicarse con el 016 mediante teléfono de texto (DTS) al número 900116016, a través del servicio Telesor y a través de la web del Servicio de videointerpretación SVIsual

CENTRO DE CRISIS PARA VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES

centrodecrisis@asturias.org
Gobierno del Principado de Asturias.org
Teléfono. 677 985 985

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER

institutoasturianodelamujer@asturias.org
Teléfono: 985 96 2010

Listado de centros asesores de la mujer por municipio:

<http://iam.asturias.es/centros-asesores-de-la-mujer1>

Si sufres violencia de género, pide ayuda.

Para más información, contacta con la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo: igualdad@uniovi.es



Principado de
Asturias



Universidad de Oviedo



Pacto de Estado
contra la violencia de género



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

DIRECCIÓN DEL SUBCOMITÉ
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Esta publicación ha sido financiada Por el Ministerio de Igualdad a través de la Dirección General de Universidad de la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad del Principado de Asturias, con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Diseño y edición: Tresalía Comunicación.