

DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES



ELABORADO POR:

- Mercedes García González
- Begoña Barras Martín
- Beatriz Padilla Bello
- Jose J. Álvarez Alejandro

Oficina técnica de Igualdad UGT Canarias
Noviembre 2024

FINANCIADO POR:

Gobierno de Canarias

INDICE:

INTRODUCCIÓN	2
¿QUÉ REQUISITOS HAY QUE CUMPLIR PARA PODER ACOGERSE A ESTOS DERECHOS?.....	3
ACREDITACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	3
ACREDITACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL	4
¿CÓMO SE DEFINEN LEGALMENTE ESTAS FORMAS DE VIOLENCIA?	5
VIOLENCIA DE GÉNERO	5
VIOLENCIAS SEXUALES	5
¿A QUÉ DERECHOS LABORALES PUEDO ACOGERME SI SOY UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VÍCTIMA DE VIOLENCIAS SEXUALES? .6	
DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA, A LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y AL TRABAJO A DISTANCIA:	7
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO:	8
SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO:	9
CONTRATOS DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES:	10
EXTINCIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:.....	10
ACCESO A LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO:	11
ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA:	12
NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO:	12
NULIDAD DEL DESPIDO DISCIPLINARIO:	12
AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO MOTIVADAS POR LA SITUACIÓN FÍSICA O PSICOLÓGICA DERIVADA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:	13
¿A QUÉ OTROS DERECHOS PUEDO TENER ACCESO?	14
¿Y A DÓNDE PUEDO DIRIGIRME PARA OBTENER INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y ATENCIÓN ESPECIALIZADA?	14

INTRODUCCIÓN

La violencia de género y las violencias sexuales pueden tener un importante impacto sobre la vida laboral de las mujeres. Mantener un empleo mientras se atraviesa por una situación de violencia de género o cuando se ha sufrido una violencia sexual, conlleva numerosos obstáculos que resultan difíciles de superar, si no se dispone de un apoyo adecuado desde el ámbito laboral.

Por este motivo, tanto la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, como la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual*, contemplan una serie de **derechos laborales** que han sido trasladados al **Estatuto de los Trabajadores**, con la finalidad de contribuir a que las mujeres trabajadoras que hayan tenido que afrontar este tipo de violencias puedan seguir manteniendo su empleo durante el proceso de recuperación, así como garantizar que, si a causa de la violencia que sufren, se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo de forma temporal o definitiva, dispongan de una serie de medidas a las que puedan acogerse.

El objetivo final de esta Guía es dar a conocer a las mujeres trabajadoras el conjunto de derechos laborales de los que disponen y a los que pueden acogerse en caso de tener que afrontar una situación de violencia de género o una situación de violencia sexual, así como sensibilizar e informar a la representación legal de las personas trabajadoras para que puedan difundirlos en sus respectivos centros de trabajo y comprometerse en su mejora a través de la negociación colectiva.

¿QUÉ REQUISITOS HAY QUE CUMPLIR PARA PODER ACOGERSE A ESTOS DERECHOS?

Para hacerlos efectivos, es preciso acreditar previamente la situación de violencia de género o la situación de violencia sexual

¿qué documentación se necesita para hacerlo?

ACREDITACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Las **situaciones de violencia de género** que dan lugar al reconocimiento de estos derechos deberán acreditarse aportando **uno de los siguientes documentos**:

- **Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género.**
- **Sentencia condenatoria** por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta Ley, ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
- **Orden de protección** o 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.
- **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.

ACREDITACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL

Artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual

Las **situaciones de violencia sexual**, a los efectos del reconocimiento de los derechos laborales establecidos legalmente, deberán acreditarse aportando **uno de los siguientes documentos**:

- **Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual** de la Administración Pública competente.
- **Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social**, en los casos objeto de actuación inspectora.
- **Sentencia** recaída en el **orden jurisdiccional social**.
- **Sentencia condenatoria** por un delito de violencia sexual en los términos previstos en el artículo 3 de la presente Ley.
- **Orden de protección** o cualquier otra **resolución judicial** que declare la existencia de violencia sexual o 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 sexual.
- **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.

¿CÓMO SE DEFINEN LEGALMENTE ESTAS FORMAS DE VIOLENCIA?

VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 1 de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

(...) la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

(...) comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

(...) La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad (...)

VIOLENCIAS SEXUALES

Artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual

(...) La presente ley es de aplicación a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales (...)

(...) entendidas como 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. Se considera incluido en el ámbito de aplicación (...) el feminicidio sexual (...)

(...) En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos *contra la libertad sexual* previstos en el (...) Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a 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 (...)

¿A QUÉ DERECHOS LABORALES PUEDO ACOGERME SI SOY UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VÍCTIMA DE VIOLENCIAS SEXUALES?

Para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral, las trabajadoras víctimas de violencia de género y las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho:

- A LA REDUCCIÓN DE JORNADA, A LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y AL TRABAJO A DISTANCIA.
- A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y EL CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO.
- A LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.
- A LA EXTINCIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- AL ACCESO A LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.
- AL ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CAUSA NO IMPUTABLE A LA TRABAJADORA.
- A QUE SE DECLARE NULA LA DECISIÓN DE LA EMPRESA DE EXTINGUIR SU CONTRATO DE TRABAJO CUANDO SE HAYA PRODUCIDO POR EL EJERCICIO DE ALGUNO DE SUS DERECHOS RECONOCIDOS.
- A LA NULIDAD DEL DESPIDO DISCIPLINARIO.
- A QUE LAS AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO MOTIVADAS POR LA SITUACIÓN FÍSICA O PSICOLÓGICA DERIVADA DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA SE CONSIDEREN JUSTIFICADAS Y SEAN REMUNERADAS.

¿Puedo reducir mi jornada laboral o adaptar mi horario de trabajo mientras afronto el proceso de recuperación de una situación de violencia de género o de una situación de violencia sexual?

DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA, A LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y AL TRABAJO A DISTANCIA:

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, de acuerdo a lo previsto en el *Artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores*:

- A la **reducción de la jornada de trabajo**, con disminución proporcional del salario.
- A la **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de:
 - La adaptación del horario.
 - La aplicación del horario flexible.
 - Otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- A **realizar su trabajo total o parcialmente a distancia**, o a dejar de hacerlo si éste fuera el sistema establecido. En ambos casos, siempre 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 la representación legal 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 éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7, Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Si necesito trasladarme de localidad por razones de seguridad y protección o para acceder a los recursos especializados de atención integral y mi empresa dispone de otros centros de trabajo, ¿tengo derecho a solicitar el traslado o cambio de centro?

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO:

Según lo establecido en el *Artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores*, las trabajadoras víctimas de violencia de género o víctimas de violencias sexuales que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán **derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo**, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante **en cualquier otro de sus centros de trabajo**.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una **duración inicial** de entre **seis y doce meses**, durante los cuales la empresa tendrá la **obligación de reservar el puesto de trabajo** que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora **podrá optar entre:**

- El **regreso a su puesto de trabajo** anterior.
- La **continuidad en el nuevo**, decayendo en este caso la obligación de reserva.
- La **extinción de su contrato**, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Si necesito abandonar temporalmente mi puesto de trabajo como consecuencia de la situación de violencia de género o de la situación de violencia sexual, ¿tengo derecho a suspender temporalmente mi contrato con reserva de puesto?

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO:

El contrato de trabajo **podrá suspenderse por decisión de la trabajadora** que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual (*Artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores*)

El **periodo de suspensión** tendrá una **duración inicial** que no podrá exceder de **seis meses**, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, **judicialmente se podrá prorrogar** la suspensión **por periodos de tres meses**, con un máximo de **dieciocho meses** (*Artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores*)

Al cesar la causa legal de suspensión, la trabajadora tendrá **derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado** (*Artículo 48.1 del Estatuto de los Trabajadores*).

La trabajadora **se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo** a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato (*Artículo 48.9 del Estatuto de los Trabajadores*)

El **periodo de suspensión** con reserva del puesto de trabajo contemplado para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de **periodo 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 (*Artículo 165.5 de la Ley General de la Seguridad Social*).

¿Las empresas disponen de algún tipo de bonificación para la sustitución de las trabajadoras que hagan uso de estos derechos?

CONTRATOS DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES:

Las **empresas** que formalicen **contratos de interinidad**, para **sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género o víctimas de violencias sexuales** 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 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** por contingencias comunes:

- durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida.
- 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, **garantizándose los ajustes razonables** que se puedan precisar por razón de discapacidad (*Artículo 21.3 Ley Orgánica Violencia de Género / Artículo 38.3 Ley Orgánica Garantía Libertad Sexual*)

Si me veo obligada a abandonar definitivamente mi puesto de trabajo, ¿tendría derecho a extinguir voluntariamente mi contrato?

EXTINCIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El **contrato de trabajo** podrá **extinguirse por decisión de la trabajadora** que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser **víctima de violencia de género o de violencia sexual** (*Artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores*).

Si suspendo temporalmente mi contrato de trabajo o si decido extinguirlo voluntariamente como consecuencia de la situación de violencia de género o de violencia sexual, ¿tengo derecho a acceder a la situación legal desempleo?

ACCESO A LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO:

De acuerdo a lo contemplado en el Artículo 267 de la Ley General de Seguridad Social, **se podrá acceder** a la **situación legal de desempleo**:

- **Cuando se suspenda el contrato de trabajo por decisión de la trabajadora** víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual (*Artículo 267.1.b.2º de la Ley General de Seguridad Social*).
- **Cuando se extinga la relación laboral por resolución voluntaria de la trabajadora** que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual (*Artículo 267.1.a.5º de la Ley General de Seguridad Social*).

En ambos supuestos, la **acreditación de la situación legal de desempleo** se realizará mediante comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual (*Artículo 267.3.b. de la Ley General de Seguridad Social*).

La trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual podrá solicitar la **prestación o subsidio por desempleo** siempre que **reúna los requisitos exigidos** con carácter general por la normativa de la Seguridad Social.

Si me veo en la necesidad de extinguir voluntariamente mi contrato, ¿tendría derecho a la jubilación anticipada?

ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA:

De acuerdo a lo estipulado en el *Artículo 207.1.d.7ª de la Ley General de Seguridad Social*, se podrá acceder a la modalidad de **jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora** cuando el cese en el trabajo se haya producido como resultado de la **extinción voluntaria del contrato** por parte de la trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual.

¿Qué sucede si, por haber hecho uso de mis derechos como víctima de violencia de género o de violencia sexual, la empresa decide extinguir mi contrato de trabajo alegando causas objetivas, o recurrir a un despido disciplinario?

NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

La **decisión de la empresa de extinguir el contrato** de trabajo será **nula** en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, cuando se haya producido por el **ejercicio** de su **derecho a la tutela judicial efectiva**, o de los **derechos** reconocidos para **hacer efectiva su protección** o su derecho a la **asistencia social integral** (*Artículo 53.4.b del Estatuto de los Trabajadores*).

NULIDAD DEL DESPIDO DISCIPLINARIO:

Será **nulo** el **despido** de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, cuando se haya producido por el **ejercicio** de su **derecho a la tutela judicial efectiva**, de los **derechos** reconocidos para **hacer efectiva su protección** o de su derecho a la **asistencia social integral** (*Artículo 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores*).

Las posibles ausencias o faltas de puntualidad derivadas de la situación de violencia de género o de violencia sexual ¿cómo tendrán que ser consideradas por parte de la empresa?

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO MOTIVADAS POR LA SITUACIÓN FÍSICA O PSICOLÓGICA DERIVADA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

Las **ausencias** o **faltas de puntualidad** al **trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género y de las violencias sexuales se considerarán **justificadas** y serán **remuneradas**, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean **comunicadas** por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad (*Artículo 21.4 Ley Orgánica Violencia de Género / Artículo 38.4 Ley Orgánica Garantía Libertad Sexual*)

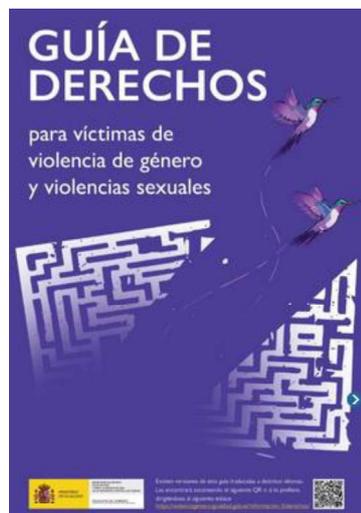
RECUERDA

Éstos son los derechos laborales **RECONOCIDOS LEGALMENTE** para las trabajadoras víctimas de violencia de género y las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

Es importante que consultes si el **CONVENIO COLECTIVO** de aplicación o, en su caso, el **PLAN DE IGUALDAD** de tu empresa amplían o establecen mejoras con respecto a los mismos.

¿A QUÉ OTROS DERECHOS PUEDO TENER ACCESO?

En la página web de **la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género** puedes acceder a la **GUÍA DE DERECHOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES** donde podrás encontrar información sobre el conjunto de derechos sociales, sanitarios, económicos, jurídicos, de apoyo a la inserción laboral... a los que puedes acogerte



<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacion-3/derechos/>

¿A DÓNDE PUEDO DIRIGIRME PARA OBTENER ASESORAMIENTO Y ATENCIÓN ESPECIALIZADA?

La Comunidad Autónoma de Canarias dispone de una **RED ESPECIALIZADA DE RECURSOS DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES**, cofinanciada por el INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD y por los CABILDOS INSULARES.

A través del siguiente vínculo, podrás informarte de los recursos de atención disponibles en cada una de las islas:



Centros de atención a
mujeres víctimas de violencia
en todas las Islas Canarias



https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/violencia_genero/centros/

UNA MIRADA INTERSECCIONAL

Para poder ofrecer un acompañamiento adecuado, es fundamental que conozcamos la **diversidad de circunstancias y de condiciones vitales** que atraviesan la vida de las mujeres. Accediendo a los siguientes documentos podemos profundizar en esta diversidad:

	MUJERES MIGRANTES <i>"El contexto migratorio como determinante de la violencia de género en mujeres inmigrantes"</i>	
	MUJERES RURALES <i>"Mujeres víctimas de violencia de género en el mundo rural"</i>	
	MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL <i>"Mujeres con discapacidad víctimas de violencia machista. Pautas de intervención"</i>	
	MUJERES MAYORES <i>"Estudio sobre las mujeres mayores de 65 años víctimas de violencia de género"</i>	
	MUJERES JÓVENES <i>"La situación de la violencia contra las mujeres en la adolescencia en España"</i>	
	MUJERES TRANS <i>"La ley contra la violencia de género ¿protege a las mujeres trans?"</i>	

OFICINA TÉCNICA DE IGUALDAD

Gran Canaria

Avda. Primero de Mayo, 21, bajo

TLF: 650 565 606

Tenerife

SANTA CRUZ

Calle Méndez Nuñez, 84, 2º

TLF: 606 605 146

LA OROTAVA

Calle Cantillo, 8

TLF: 669 401 979

SECRETARÍA DE IGUALDAD

sigualdad@canarias.ugt.org