

Manual para la
implantación de las
garantías integrales de la
libertad sexual en el
ámbito laboral

ASOCIACION DE
DISCAPACITADOS DEL
SUR (ADISSUR)

ÍNDICE

Introducción

Objetivos y principios

Marco normativo.

 Conceptos legales

 Ámbito de aplicación

Medidas de sensibilización. Formación

Medidas de prevención en el ámbito laboral

Derechos de las víctimas de violencias
sexuales

 Asistencia integral especializada y
 accesible

 Derechos laborales y de Seguridad Social

 Sanciones

Introducción

En su expresión física y también simbólica, las violencias sexuales constituyen quizá una de las violaciones de derechos humanos más habituales y ocultas de cuantas se cometen en la sociedad española, que afectan de manera específica y desproporcionada a las mujeres y a las niñas, pero también a los niños.

Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

En respuesta a las situaciones descritas, más concretamente en ámbito laboral, el 7 de septiembre de 2022 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. La norma prevé la obligación por parte de las empresas (y resto de entidades con personal contratado para prestar servicios dentro de su organización) de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En primer lugar, la norma regula los deberes de prevención y sensibilización en el ámbito laboral, imponiendo a las empresas una serie de obligaciones:

- i) promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo,
- ii) arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital,
- iii) promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio
- iv) incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello.

La norma también incorpora una serie de derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencias sexuales, equiparándolas a las víctimas de violencia de género o de terrorismo.

Por último, se prevé un programa específico de empleo para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo, que se incluirá en el marco de los planes anuales de empleo.

Las entidades con personal contratado se ven, por tanto, dentro del ámbito de aplicación de esta nueva normativa y obligadas a alcanzar una serie de objetivos.

Objetivos y principios

ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR) hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

Por lo cual, ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR) se compromete a integrar en la organización las garantías necesarias para preservar y proteger el derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

El presente manual persigue adoptar y poner en práctica políticas efectivas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales, según se prevé en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.

En concreto, las medidas de protección integral y de prevención que se van a integrar están encaminadas a los siguientes fines:

- Fortalecer las medidas de sensibilización del personal y usuarios de la organización, promoviendo políticas eficaces de formación en el ámbito laboral, pero también personal.
- Asegurar el conocimiento a las víctimas de violencias sexuales de las garantías de los derechos exigibles a las administraciones públicas asegurando una atención integral inmediata, un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto, así como una recuperación en todos los ámbitos en los que desarrollan sus vidas.
- Llevar a cabo uno de los principales objetivos de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde el movimiento feminista y la sociedad civil actúan contra las violencias sexuales.
- Asegurar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas de violencias sexuales.

Serán principios rectores de la actuación de ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR) para alcanzar los objetivos anteriormente mencionados:

- El respeto, protección y garantía de los derechos humanos y fundamentales. La actuación se orientará a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de derechos humanos.
- Diligencia debida. La respuesta ante las violencias sexuales se extenderá a todas las

esferas de la responsabilidad, tales como la prevención, medidas para favorecer en conocimiento de las víctimas de los recursos institucionales que favorecerán su protección, asistencia, reparación y promoción de la justicia.

- Enfoque de género. La organización incluirá un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género y promoverán y aplicarán de manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el empoderamiento de las mujeres y las niñas.
- Prohibición de discriminación. Se garantizará que las medidas previstas en el presente manual se apliquen sin discriminación alguna por motivos de sexo, género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase social, orientación sexual, identidad sexual, discapacidad, estado civil, migración o situación administrativa, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Atención a la discriminación interseccional y múltiple. Tendrán en especial consideración las víctimas de violencias sexuales afectadas por otros factores superpuestos de discriminación, tales como el origen racial o étnico, la nacionalidad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual, la edad, la salud, la clase social, la migración, la situación administrativa u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores.
- Accesibilidad. Se garantizará que todas las acciones y medidas que recoge este manual sean concebidas desde la accesibilidad universal, para que sean comprensibles y practicables por todas las víctimas.
- Empoderamiento. Todas las políticas que se adopten se dirigirán en particular a respetar y promover la autonomía de las víctimas y a dar herramientas para empoderarse en su situación particular y evitar la revictimización y la victimización secundaria.

Marco normativo

El principal punto de referencia normativo en el que se apoya el presente manual es la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, la cual recoge una serie de medidas que deben ser obligatoriamente incorporadas en la estructura y organización de las empresas. Además, esta ley ha modificado gran parte del marco normativo sociolaboral.

Por ello, es necesario que las organizaciones con empleados a su servicio, deban adaptarse al siguiente espacio legal:

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 3/2007, 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Ley 31/2005, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 1/2000, 7 enero, de Enjuiciamiento Civil
- Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.
- Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género
- Ley General de la Seguridad Social, probada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Conceptos legales

Libertad sexual y violaciones de la libertad sexual

La **libertad sexual** es el derecho a la libertad de elección sexual del individuo determinarse en el ámbito de su sexualidad, sin más limitaciones que el respeto a la libertad ajena, facultad que se expande hasta utilizar el propio cuerpo a voluntad, seguir en cada momento una u otra tendencia sexual, hacer y aceptar las propuestas que se prefieran, así como rechazar las no deseadas.

Debe entenderse de dos maneras: como libre disposición del propio cuerpo, sin más limitaciones que el respeto a la libertad ajena; y como facultad de no acceder y repeler agresiones sexuales de terceros.

En todo caso libertad sexual, tanto en su vertiente positiva como negativa, no se oponen ni distinguen entre sí, ambas libertades constituyen el mismo bien jurídico de la libertad sexual.

Por otro lado, se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el título VIII del libro II del Código Penal orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. También quedan comprendidos en este ámbito las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital. Asimismo, abarca la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, se incluye el feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales.

De conformidad con el art. 178 del Código Penal, se entenderá como **agresión sexual**, cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Entendiendo únicamente que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

A los efectos del apartado anterior, se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

Respecto de las conductas constitutivas de **acoso sexual y por razón de sexo**, según prevé el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por otro lado, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Hay que tener en cuenta, también, las formas de violencia sexual mediadas por la tecnología. Tales son: el acoso sexual a través de internet (sextorsión) o la difusión de videos, fotos y otro contenido de carácter sexual sin consentimiento (sexpredding). Es decir, las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital (difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, pornografía no consentida y extorsión sexual).

Ámbito de aplicación

El presente manual, basado principalmente en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, resulta de aplicación a todos los integrantes de la organización para la que presten sus servicios profesionales. Siendo independiente su nacionalidad o situación administrativa.

De igual modo, puede utilizarse como guía informativa para la implantación de las garantías para la libertad sexual de todas las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares, respecto a la competencia de los tribunales españoles.

Medidas de sensibilización. Formación

El art. 12 de la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, prevé que las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

Resaltando este último punto, sobre las medidas de formación, se establece una obligación para todas aquellas entidades que dispongan de empleados a su servicio:

“Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”

Por ello, ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR) asume la responsabilidad legal, y establece medidas formativas con el objetivo de la prevención y la protección y detección de violencias sexuales.

Con tales fines, realizará campañas de sensibilización e información para reforzar este compromiso de la sociedad en la lucha contra la desigualdad de género y las violencias sexuales en el ámbito laboral.

La formación que establece ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR) se prevé a todos los niveles jerárquicos dentro de la organización, afectando tanto a los directivos, responsables de Recursos Humanos, como a la propia plantilla. La finalidad es que todos los integrantes dispongan de los conocimientos necesarios sobre la atención, detección, protección y tratamiento de las víctimas, incidiendo en los menores de edad y personas con discapacidad.

Hay que tener en cuenta que, las empresas de más de 50 trabajadores son las que asumen un mayor compromiso, al tener la obligación de implantar un plan de igualdad, según lo establecido en RD 901/2020. No obstante, la formación en esta materia ayuda a todas las empresas, pequeñas, medianas y grandes, a:

- Reforzar sus políticas de responsabilidad social y corporativa.
- Fomentar el trato igualitario entre hombres y mujeres.
- Establecer protocolos de actuación frente a situaciones de acoso laboral o por razón de sexo.
- Poner freno a la brecha salarial.

Principalmente, el contenido formativo se centrará en la prevención y la detección de las violencias sexuales producidas en el ámbito laboral, así como en su posterior reparación.

Se busca, a su vez, potenciar la toma de conciencia e identificación de posibles actitudes contrarias a la igualdad. Para ello, será conveniente prever en la formación de las herramientas para entender la repercusión de las medidas de igualdad efectiva en el entorno empresarial.

Al menos una vez al año se actualizará la formación del personal en esta materia, especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante los cursos de formación contratados o impartidos directamente por la propia organización a través de los cargos competentes encargados en la materia.

Medidas de prevención en el ámbito laboral

ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR) promoverá las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, una de las principales medidas adoptadas por ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR) será arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Se prevé, asimismo que, será posible la negociación con la representación de las personas trabajadoras de la adopción de medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación. Una de las herramientas principales para la consecución de este objetivo es la implantación en la organización del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, en el cual se habilitan una serie de procedimientos para la prevención y tramitación de tales problemas.

De estas medidas podrán beneficiarse:

- toda la plantilla de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas;
- las personas becarias;
- el voluntariado;
- y las personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Además, para alcanzar el cumplimiento normativo previsto en el art. 12 de la Ley 10/2022, ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR) se compromete a incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, y formar e informar de ello a sus trabajadoras.

De tal modo que, para realizar efectivamente este último punto, se deberá de adoptar una serie de pasos:

- Revisar las Evaluaciones de Riesgos para incluir la violencia sexual como riesgo del puesto de trabajo ocupado por trabajadoras.

- Informar a las mujeres trabajadoras de la identificación de dicho riesgo.
- Impartir a las trabajadoras una formación específica, como parte de la formación del artículo 19 de la LPRL (formación sobre los riesgos del puesto de trabajo).

Por otro lado, el artículo 16.2 contempla la obligación de las empresas de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo, por lo cual, ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR), incluirá este objetivo a fin de que tales espacios resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

La aplicación de la perspectiva de género es muy importante para la organización, pues en ella radicarán las posibilidades que se ofrecerán para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres, así como también las vías para transformarla.

Empresas por una sociedad libre de violencia de género

Una vez alcanzado el cumplimiento de las previsiones anteriores, tanto en relación a la sensibilización de la plantilla a través de la formación como de las medidas preventivas en el ámbito laboral, las empresas, de acuerdo con el art. 12.3 de la Ley 10/2022, podrán ser reconocidas con el distintivo “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”.

Tal distintivo, por tanto, se otorgará a aquellas empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento. No obstante, podrá retirarse el distintivo cuando se den las circunstancias que así lo justifiquen.

Derechos de las víctimas de violencias sexuales

Asistencia integral especializada y accesible

Todas las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española tienen derecho a la asistencia integral especializada y accesible que les ayude a superar las consecuencias físicas, psicológicas, sociales o de otra índole, derivadas de las violencias sexuales.

De acuerdo con la Ley de garantía integral de la libertad sexual, este derecho comprenderá, al menos:

- Información y orientación sobre sus derechos y recursos
- Atención médica especializada en los centros sanitarios y psicológica, tanto inmediata, como de emergencia y crisis en centros 24 horas, de acompañamiento y de recuperación integral en el largo plazo.
- Los servicios de salud mental que se presten a las mujeres víctimas de violencias sexuales deberán ser diseñados con perspectiva de género y derechos humanos y deberán garantizar el consentimiento libre e informado de la mujer para cualquier tratamiento médico.
- Atención a las necesidades económicas, laborales, de vivienda y sociales, tanto inmediata, como de emergencia y crisis en centros 24 horas, de acompañamiento y de recuperación integral en el largo plazo.
- Asesoramiento jurídico previo y asistencia jurídica gratuita en los procesos derivados de la violencia.
- Seguimiento de sus reclamaciones de derechos.
- Servicios de traducción e interpretación.
- Asistencia personal.
- Atención especializada, en el caso de niñas y niños víctimas de violencias sexuales y de víctimas de trata y explotación sexual.

Se promoverá el derecho a la asistencia integral especializada y accesible, mediante los siguientes servicios:

- a) Centros de crisis 24 horas
- b) Servicios de recuperación integral
- c) Servicios de atención a víctimas de trata y explotación sexual
- d) Servicios de atención especializada a niñas y niños víctimas de violencias sexuales

El acceso a estos servicios será gratuito y se respetará la dignidad, la confidencialidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal de las víctimas y de terceras personas. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los órganos judiciales competentes, los servicios sanitarios y sociosanitarios, las unidades de valoración forense y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas.

Derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencias sexuales y ayudas.

Desde ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL SUR (ADISSUR), se pretende garantizar la información y conocimiento a las víctimas de la violencia sexual, por lo que el presente manual prevé el siguiente abanico de medidas garantistas en los diferentes ámbitos económico, laboral, de empleo público y de ayudas para el acceso a la vivienda. De este modo, de conformidad con la Ley Orgánica 10/2022, establece los siguientes derechos:

En el artículo 38 de la mencionada ley, se establece que las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán los siguientes derechos laborales y de Seguridad Social:

En los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a:

- la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo;
- la movilidad geográfica;
- el cambio de centro de trabajo;
- la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación;
- la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. La norma advierte que la duración inicial del período de suspensión no podrá exceder de 6 meses, prorrogable por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses por decisión judicial;
- la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada 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 mayor brevedad.

En los términos previstos por la Ley General de la Seguridad Social y por la LOEx, tendrán derecho a la protección por desempleo.

Se establece el derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para las empresas que formalicen contratos de interinidad con una persona desempleada para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.

Este beneficio se extenderá a todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Las trabajadoras autónomas económicamente dependientes víctimas de violencias sexuales tendrán derecho:

- a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral;
- a interrumpir su actividad, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral;
- a extinguir la relación contractual.

Las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral serán consideradas en situación de cese temporal de la actividad con suspensión de la obligación de cotizar durante un período de 6 meses, que se considerará como de cotización efectiva para las prestaciones de Seguridad Social tomándose, a estos efectos, una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los 6 meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar. La trabajadora estará durante esta situación en asimilada al alta.

Por su parte, el artículo 41 de la mencionada ley orgánica, contempla las siguientes ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales:

Requisitos de las beneficiarias de las ayudas	Ayuda y Duración
No tener rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias.	6 meses de subsidio por desempleo, prorrogable por una sola vez si se mantienen las condiciones.
Depender económicamente de la unidad familiar y no obtener la unidad rentas superiores a 2 veces el SMI, excluida la parte proporcional de 2 pagas extras.	Esta ayuda podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en 6 mensualidades.
Tener reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%.	12 meses de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.
Tener personas a cargo.	18 de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.
Tener personas a cargo y tener reconocida oficialmente la víctima o algún familiar conviviente una discapacidad en grado igual o superior al 33%.	24 de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

Por último, respecto de los derechos de las víctimas de violencia sexual, la Ley Orgánica 10/2022 establece además la **compatibilidad** de estas ayudas con:

- la percepción de las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial
- las ayudas previstas en el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Además, las víctimas acreditadas de violencia sexual tendrán la consideración de víctimas de violencia de género a los efectos
- las ayudas del ingreso mínimo vital;
- la percepción de las ayudas que establezcan en este ámbito las comunidades autónomas.

Sanciones

La indemnización por daños y perjuicios materiales y morales que corresponda a las víctimas de violencias sexuales de acuerdo con las leyes penales sobre la responsabilidad civil derivada del delito, deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

- El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.
- La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.
- Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.
- El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.
- El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.

La indemnización será satisfecha por la o las personas civil o penalmente responsables, de acuerdo con la normativa vigente.