



GUIA PER A EMPLEADES PÚBLIQUES

**VÍCTIMES DE
VIOLÈNCIA
DE GÈNERE**

ÍNDEX

▶ Situacions administratives	5
A) Personal funcionari: excedència voluntària per raó de violència de gènere.....	5
B) Personal laboral: suspensió del contracte de treball.....	7
▶ Jornada i horari	8
1. Reducció de jornada.....	9
2. Flexibilitat horària.....	10
3. Règim d'absències al treball.....	11
4. Règim jurídic de les vacances.....	12
▶ Mobilitat	13
A) Trasllat per violència de gènere.....	13
B) Mobilitat interadministrativa.....	15
▶ Altres mesures de protecció	16
1. Proves selectives.....	16
2. Borses de treball temporal.....	16
3. Provisió de llocs de treball.....	17
4. Mesures de mobilitat forçosa.....	17
5. Formació.....	19
6. Tramitació de totes las mesures.....	19

Les polítiques d'igualtat i lluita contra la discriminació per raó de sexe, conforme preveuen els articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola, el Tractat i la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, constitueixen la base fonamental per a contribuir al canvi del model cultural, l'èxit de la llibertat, la igualtat, el gaudi dels drets fonamentals per les dones i la desaparició de qualsevol forma de violència exercida sobre elles.

La violència de gènere constitueix un dels atacs més flagrants als principals drets fonamentals proclamats en la Constitució Espanyola. Els mecanismes destinats a combatre-la tenen com a objectiu fonamental contribuir a fer més efectiva la seua protecció, i permetre compatibilitzar la vida professional amb l'especial problemàtica personal en què es troben les dones que la pateixen.

En el nostre ordenament jurídic, l'article 1 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere defineix la violència de gènere, de manera més específica, com "la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels qui estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, inclús sense convivència".

El suport social i institucional a totes les víctimes, l'educació, la prevenció i la sensibilització constitueixen els instruments de què la nostra societat disposa per a pal·liar, superar i eradicar la violència de gènere.

El Consell, de forma conjunta a través dels seus diversos àmbits competencials, mostra una actitud ferma enfront de situacions com aquesta i ha de continuar treballant, principalment, en la prevenció de la violència de gènere i en el suport a les víctimes d'aquesta xacra social. Pel que fa a les empleades públiques, la normativa vigent ofereix una sèrie de mesures

en l'àmbit de la funció pública que pretenen, almenys, facilitar la difícil posició en què es troben aquestes dones, mitjançant mesures concretes de mobilitat, flexibilitat o adaptacions de la jornada.

El coneixement dels drets i deures es presenta com un instrument clau per a assegurar que, cap empleada pública en aquesta situació, no continua patint unes conseqüències que podrien evitar-se amb alguna de les possibilitats que la normativa vigent li ofereix.

Aqueix és l'objectiu d'aquesta guia, de caràcter informatiu, que pretén unificar en un mateix document les distintes mesures previstes en la normativa vigent en matèria de funció pública, dirigides a combatre els efectes de la violència de gènere i, d'aquesta manera, garantir l'adequada publicitat de totes elles.

Sense perjudi que pugui resultar d'interès per a altres sectors de la Generalitat, l'àmbit a què va dirigida aquesta guia coincideix amb el del II Pla d'Igualtat, és a dir, l'Administració de la Generalitat entesa com el conjunt d'òrgans i unitats administratives en què s'estructuren els serveis centrals i perifèrics de la Presidència de la Generalitat, de les vicepresidències del Consell i de cada una de les conselleries, així com les entitats que conformen el sector públic instrumental de la Generalitat.

De la present guia s'ha donat compte a la Comissió de Seguiment del II Pla d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat, constituïda per Resolució d'11 d'abril de 2017, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques.

SITUACIONS

ADMINISTRATIVES

A. PERSONAL FUNCIONARI: EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- L'article 131 Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, regula l'excedència voluntària de les empleades públiques per raó de violència de gènere.
- És aplicable a funcionàries de carrera o interines, víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral.
- **Requisits:** No cal haver prestat un temps mínim de serveis previs i no és exigible termini concret de permanència en aquella.
- **Durada i efectes:**
 - Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball obtingut amb destinació definitiva, o d'aquell que s'estiguera exercint amb caràcter provisional per no disposar de lloc en propietat. Aquest període serà computable als efectes d'antiguitat, promoció professional i drets del règim de Seguretat Social que siga aplicable.
 - Les funcionàries interines també tindran dret a la reserva del lloc, si bé aquesta es mantindrà únicament mentre no concórrega cap de les causes de cessament previstes per a aquest personal en la normativa vigent.

- Si de les actuacions de tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima ho exigira, es podrà prorrogar per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos, amb idèntics efectes als assenyalats adés.
- Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per filla o fill a càrrec.
- **Documentació acreditativa:**
 - La situació de violència de gènere s'acreditarà mitjançant qualsevol resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència sobre la dona.
 - Excepcionalment, en absència de l'esmentada resolució judicial i en tant es dicte aquella, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la demandant és víctima d'aqueixa violència.
- **Resolució i efectes:**
 - La sol·licitud d'excedència voluntària per raó de violència de gènere serà resolta per la direcció general competent en matèria de funció pública.
 - El termini màxim de resolució serà de tres mesos.
 - El silenci administratiu s'entendrà desestimatori de la sol·licitud (Disposició addicional vint-i-dosena, Llei 10/2010).

B. PERSONAL LABORAL: SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

- Per al personal laboral el supòsit de fet i requisits són els mateixos que per al personal funcionari, però no està prevista la concessió d'excedència, sinó la suspensió del contracte de treball (Art. 45.1 Text refós de l'Estatut dels Treballadors).
- El període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir sis mesos.
- Si de les actuacions de tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerira la continuïtat de la suspensió, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.
- Pel que fa a la protecció per desocupació, la suspensió de la relació laboral es considera com a situació de desocupació involuntària, per la qual cosa, si compleix els requisits generals, té dret a cobrar prestació contributiva o el subsidi per desocupació en els termes que preveu la normativa laboral.

JORNADA

I HORARI

Amb base en la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, la normativa vigent arreplega les mesures següents:

II.1/ Reducció de jornada: article 7 del Decret 175/2006, de 26 de novembre, pel qual s'aproven les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell. Acord de la MGN I, de data 9 de juny de 2016, ratificat pel Consell el dia 17 d'aquell mes, i publicat en el DOGV el dia 24 de juny de 2016.

II.2/ Flexibilitat horària: article 15 del Decret 175/2006, de 26 de novembre, pel qual s'aproven les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell.

II.3/ Règim d'absències: article 20 Decret 175/2006, de 26 de novembre, pel qual s'aproven les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell.

II.4/ Règim jurídic de les vacances: article 50 del Decret 175/2006, de 26 de novembre, pel qual s'aproven les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell.

1. REDUCCIÓ DE JORNADA

- **Possibilitats de reducció:**
 - Un terç de la jornada sense reducció de retribucions.
 - Un cinquanta per cent de la jornada: En aquest cas tindrà una reducció de retribucions per la diferència entre un terç de reducció de la jornada i la meitat d'aquella.
 - Aquesta reducció de jornada és compatible amb les restants reduccions de jornada previstes en la normativa vigent.
- **Documentació acreditativa:**
 - La situació de violència de gènere s'acreditarà mitjançant qualsevol resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència sobre la dona.
 - Excepcionalment, en absència de l'esmentada resolució judicial i en tant es dicte aquella, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la demandant és víctima d'aqueixa violència.
 - Informe dels serveis socials d'atenció o de salut competent que determine el temps que haja de durar la reducció.
- **Resolució i efectes:**
 - L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o de l'organisme en què exercisca les seues funcions, quan la reducció no comporte reducció de retribucions.
 - La direcció general competent en matèria de funció pública, quan sí que comporte reducció de retribucions.

- El termini màxim de resolució serà de dos mesos.
- El silenci administratiu tindrà efecte desestimatori.

2. FLEXIBILITAT HORÀRIA

- **Flexibilitat prevista:** Dues hores diàries per a les empleades víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons pertoque i, si és el cas, amb adaptació del torn de treball.
- **Conseqüències en la jornada:** Aquesta flexibilitat no suposa una reducció de la jornada laboral, per la qual cosa el personal ha de recuperar la disposició de les hores esmentades dins del mes natural, o dels dos mesos següents.
- **Òrgan a què haurà de comunicar-se:** L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o de l'organisme en què exercisca les seues funcions.
- **Documentació acreditativa:**
 - La situació de violència de gènere s'acreditarà mitjançant qualsevol resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència sobre la dona.
 - Excepcionalment, en absència de l'esmentada resolució judicial i en tant es dicte aquella, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la demandant és víctima d'aqueixa violència.

- Informe dels serveis socials d'atenció o de salut competent que determine el temps de durada.
- **Òrgan que resol:** L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o de l'organisme en què s'exercisquen les seues funcions

3. RÈGIM D'ABSÈNCIES AL TREBALL

- Les faltes d'assistència al treball, total o parcial, de les empleades públiques víctimes de violència de gènere tindran la consideració de justificades.
- **Durada:** El temps i en les condicions en què així es determine pels serveis socials o de salut, segons pertoque.
- **Documentació acreditativa:**
 - La situació de violència de gènere s'acreditarà mitjançant qualsevol resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència sobre la dona.
 - Excepcionalment, en absència de l'esmentada resolució judicial i en tant es dicte aquella, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la demandant és víctima d'aqueixa violència.
 - Informe dels serveis socials d'atenció o de salut competent que determine el temps de durada.

4. RÈGIM JURÍDIC DE LES VACANCES

- Les empleades públiques tenen dret a l'acomodació del gaudi de les vacances en cas ser víctima de violència de gènere.
- Documentació acreditativa:
 - Resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència de gènere sobre la dona.
 - Excepcionalment, en absència de la resolució judicial indicada en l'apartat anterior, i en tant es dicte aquella en el sentit indicat, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la dona és víctima de violència de gènere.
 - Informe dels serveis socials d'atenció o de salut que justifiquen l'absència de la dona víctima de violència de gènere.
- Requisits:
 - Justificació prèvia de les circumstàncies.
 - Absència de perjudi per a altres empleades i empleats públics.
- Òrgan a què haurà de comunicar-se: L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o de l'organisme en què exercisca les seues funcions.

MOBILITAT

A. TRASLLAT PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- **Normativa reguladora:**
 - Article 109 Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.
 - Article 78 del Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana.
- **Supòsit de fet:**
 - Empleades públiques víctimes de violència de gènere que es vegien obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral.
 - Serà igualment d'aplicació al personal temporal.
- **Efectes:**
 - Se li hauran de comunicar les vacants existents en l'Administració de la Generalitat, ubicades en la mateixa localitat o en aquelles que la interessada expressament sol·licite.
 - L'adscripció amb caràcter provisional es mantindrà fins que desapareguen o pal·lien, de forma efectiva, les causes que han donat lloc a l'adopció d'aquesta mesura, quedant reservat el lloc de treball del qual fóra titular amb destinació definitiva, i la persona afectada haurà de notificar el canvi de situació, de produir-se aquest.

- El trasllat provisional serà a un altre lloc propi del seu cos, agrupació professional funcionarial o escala o, si és el cas, grup professional, d'anàlogues característiques.
- En cas de no existir llocs vacants en el seu cos, agrupació professional funcionarial o escala, podrà ser adscrita a un altre lloc dins del mateix grup o subgrup professional, sense que en cap cas el canvi supose menyscabament dels seus drets econòmics ni l'adscripció amb caràcter definitiu en el nou lloc de treball.
- En aquest cas, l'empleada pública haurà de reunir la resta de requisits exigits per a l'exercici del lloc de treball.
- No cal que siga vacant de necessària cobertura.
- És considerat com a trasllat forçós als efectes de la percepció de les indemnitzacions establides reglamentàriament per a aquest tipus de trasllats.
- Es materialitzarà mitjançant una adscripció amb caràcter provisional, que es mantindrà fins que desapareguen o pal·lien, de forma efectiva, les causes que han donat lloc a l'adopció d'aquesta mesura, quedant reservat el lloc de treball de qui fóra titular amb destinació definitiva.
- En el supòsit de no tenir un lloc amb destinació definitiva, tindrà dret a reincorporar-se a un lloc vacant i adequat de semblants característiques al que venia ocupant abans de ser traslladada, que no menyscabe els seus drets econòmics, el qual ocuparà amb idèntic caràcter provisional que tenia abans del trasllat.
- Les convocatòries de concurs de mèrits exclouran els llocs ocupats provisionalment per empleades públiques víctimes de violència de gènere, en tant es mantinga la situació esmentada.

- **Durada:** Condicionada al manteniment de les circumstàncies que hi van donar lloc.
- **Documentació acreditativa:**
 - La situació de violència de gènere s'acreditarà mitjançant qualsevol resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència sobre la dona.
 - Excepcionalment, en absència de l'esmentada resolució judicial i en tant es dicte aquella, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la demandant és víctima d'aqueixa violència.
- **Òrgan que resol:** La Direcció General competent en matèria de funció pública.

B. MOBILITAT INTERADMINISTRATIVA

- **Normativa:**
 - Article 113 Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.
 - Article 85 del Decret 3/2017, de 13 de gener.
 - En els convenis o acords que es puguen subscriure entre administracions públiques a fi de facilitar-ne la mobilitat del personal, tindran especial consideració els supòsits de mobilitat geogràfica de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.

ALTRES MESURES DE PROTECCIÓ

1. PROVES SELECTIVES

- De conformitat amb l'apartat 3 de l'article 17 del Decret 3/2017, de 13 de gener, quan alguna de les aspirants no poguera completar el procés selectiu per acreditar que no li és possible assistir per motius de seguretat, com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, podrà ajornar la seua realització, quedant la seua situació condicionada a la seua finalització i a la superació de les fases que hagen quedat ajornades.
- Aquest ajornament no podrà demorar-se de manera que es menyscabe el dret de la resta de les persones aspirants a una resolució del procés ajustada a temps raonables, la qual cosa haurà de ser valorada per l'òrgan tècnic de selecció i, en tot cas, la seua realització tindrà lloc abans de la publicació de la llista d'aspirants que han superat el procés selectiu.

2. BORSES DE TREBALL TEMPORAL

- Segons l'article 35 del Decret 3/2017, de 13 de gener, el règim general de funcionament de les borses consisteix en el fet que les crides es realitzen respectant el seu ordre de prelación.
- No obstant això, mitjançant una ordre de desenvolupament, es poden establir excepcions a aquest ordre de crida, únicament amb l'objecte de fer efectiva la protecció de les dones víctimes de violència de gènere.

3. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- Amb suport en l'article 40 del Decret 3/2017, de 13 de gener, en les convocatòries de concursos podrà establir-se una puntuació que, com a màxim, podrà arribar a la que s'hi determine per a l'antiguitat, per als qui tinguen la condició de víctima de violència de gènere, sempre que s'acredite que l'obtenció del lloc siga necessària per a la consecució dels fins de protecció i assistència social integral d'aquestes persones.
- A les permutes regulades en l'article 78 del Decret 3/2017, de 13 de gener, no els serà aplicable la permanència mínima d'un any en el lloc de treball obtingut per permuta.

4. MESURES DE MOBILITAT FORÇOSA

- **Normativa:**
 - Article 112 Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.
 - Articles 79 i següents del Decret 3/2017, de 13 de gener.
- No podrà ser aplicat a la persona empleada pública que acredite que hi concorre alguna de les situacions de protecció de víctimes de violència de gènere, les següents mesures de mobilitat forçosa de caràcter definitiu:
 - Reassignació d'efectius (article 79 del Decret 3/2017, de 13 de gener).
 - Canvi d'adscripció d'efectius (article 80 del Decret 3/2017, de 13 de gener).

- Canvi d'adscripció de llocs de treball (article 81 del Decret 3/2017, de 13 de gener).
- Així mateix, no podran ser aplicades a la persona empleada pública que acredite que hi concorre alguna de les situacions de protecció de víctimes de violència de gènere, les següents mesures de mobilitat forçosa de caràcter temporal:
 - La comissió de serveis forçosa (article 83 del Decret 3/2017, de 13 de gener).
 - L'adscripció temporal (article 84 del Decret 3/2017, de 13 de gener).
- **Acreditació:**
 - Resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència de gènere sobre la dona.
 - Excepcionalment, en absència de la resolució judicial indicada en l'apartat anterior, i en tant es dicte aquella en el sentit indicat, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la dona és víctima de violència de gènere.

5. FORMACIÓ

- En virtut de la disposició addicional vuitena de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, les víctimes acreditades de violència de gènere tindran preferència en l'accés a les activitats formatives organitzades per l'administració.
- **Acreditació:**
 - Resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència de gènere sobre la dona.
 - Excepcionalment, en absència de la resolució judicial indicada en l'apartat anterior, i en tant es dicte aquella en el sentit indicat, serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la dona és víctima de violència de gènere.

6. TRAMITACIÓ DE TOTES LES MESURES

- Segons el que disposa la disposició addicional vuitena de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, totes les mesures relacionades amb la lluita contra la violència de gènere:
 - Tindran tramitació preferent.
 - Es faran mitjançant procediments àgils que en garantisquen l'eficàcia.
 - Caldrà actuar amb especial sigil i discreció.



GENERALITAT
VALENCIANA

CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, ADMINISTRACIÓ PÚBLICA,
REFORMES DEMOCRÀTIQUES I LLIBERTATS PÚBLIQUES