Resolución do 23 de xaneiro de 2025, da Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal, pola que se publica o Protocolo da Xunta de Galicia para a protección ás persoas empregadas públicas vítimas de violencia de xénero

Última versión

Resolución publicada na seccción III, outras disposicións, do DOG.

O protocolo da Xunta de Galicia para a protección ás persoas empregadas públicas vítimas de violencia de xénero aprobouse co voto a favor das organizacións sindicais CC.OO, CIG, CSIF e UGT na Comisión Superior de Persoal da Xunta de Galicia, que tivo lugar o día 3 de xullo de 2024, sinatura que tivo lugar coas ditas organizacións sindicais o día 23 de xaneiro de 2025.

Por proposta desta consellería, o protocolo foi expresa e formalmente aprobado polo Consello da Xunta, na súa reunión do día 22 de xullo de 2024, polo que procede neste momento a súa publicación.

De conformidade co que antecede,

DISPOÑO:

Artigo único

Publícase o protocolo da Xunta de Galicia para a protección ás persoas empregadas públicas vítimas de violencia de xénero, asinado o 23 de xaneiro de 2025, aprobado polo Consello da Xunta na súa reunión do 22 de xullo, negociado na Mesa Xeral de Empregados Públicos e aprobado na Comisión Superior de Persoal da Xunta de Galicia.

Santiago de Compostela, 23 de xaneiro de 2025

Nuria Aguilar Vázquez

Directora xeral de Emprego Público e Administración de Persoal

ANEXO

Protocolo da Xunta de Galicia para a protección ás persoas empregadas públicas vítimas de violencia de xénero

A violencia contra as mulleres xerou nos últimos tempos, polo seu alcance e gravidade, un proceso de toma de conciencia social, que levou a recoñecela como un grave problema social, e

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

polo tanto, non como un problema que afecte o ámbito privado senón como unha cuestión de carácter público, estrutural, que debe erradicarse para poder garantir o exercicio dun dos dereitos fundamentais: o dereito a vivir en liberdade.

A pesar dos avances en sensibilización colectiva, e dos cambios lexislativos e sociais, este tipo de violencia continúa sendo un dos grandes problemas aos que se enfronta a nosa sociedade polos efectos que sofren as mulleres directamente ou a través dos seus fillos e fillas, obstaculizando de forma grave o seu acceso á igualdade de dereitos e oportunidades, ademais de impedir un desenvolvemento adecuado para os menores, constituíndo unha grave violación dos dereitos fundamentais das mulleres e dos dereitos da infancia.

Unha das políticas básicas para a igualdade entre mulleres e homes debe ser a de evitar as situacións que creben ese principio. A igualdade é o dereito fundamental polo cal todas as persoas, mulleres e homes, de todas as idades, etnias, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, con ou sen discapacidade, deben ser e son consideradas iguais (que non idénticas) perante a lei. A igualdade entre mulleres e homes salienta e remarca ese principio de igualdade, no caso concreto das mulleres e dos homes.

A igualdade formal (ou legal) defínese como a equiparación dos dereitos entre mulleres e homes ante a lei. Pola contra, o termo de igualdade real refírese á necesidade da realización deses dereitos xa recoñecidos pero que as veces non se cumpren no día a día, para que estes non queden só en papel mollado.

A violencia de xénero constitúe unha violación dos dereitos humanos e é a manifestación máis grave das desigualdades de xénero que afecta principalmente as mulleres. A pesar dos avances e conquistas das últimas décadas, continúa sendo un dos grandes problemas aos que se enfronta a nosa sociedade e os efectos para quen a sofre obstaculizan de forma grave o seu acceso á igualdade de oportunidades e ao gozo dos dereitos humanos inherentes a todas as persoas polo simple feito de nacer.

A Constitución española de 1978 no artigo 14 recolle que:

«Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer ningunha discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social». É dicir, establece a igualdade formal.

Con todo, o artigo 9.2 da Constitución española, recolle que:

«Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social».

Ademais sobre a interpretación das normas establece no seu artigo 10.2 que:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

«As normas relativas aos dereitos fundamentais e ás liberdades que a Constitución recoñece interpretaranse de conformidade coa Declaración Universal de Dereitos Humanos e os tratados e acordos internacionais sobre as mesmas materias ratificados por España».

A propia Constitución, como non podería ser doutra forma, manifesta a súa coherencia e concordancia con toda a normativa internacional en materia de dereitos fundamentais.

E finalmente recolle no seu artigo 15 o dereito de todas as persoas á vida e á integridade física e moral e así mesmo establece a vinculación dos poderes públicos como garantes deste dereito.

O Convenio de Istambul, do 11 de maio de 2011, foi ratificado por España o 11 de abril de 2014 con plena vixencia a partir do 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, é considerado o tratado internacional máis completo e de maior alcance sobre a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica e recoñécese a vulneración dos dereitos humanos das mulleres como vítimas desta violencia estrutural.

O Convenio de Istambul (2011), sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica, establece no seu artigo 3 unha serie de deficións que cómpre ter en conta, así define a «violencia contra a muller» como unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e designará todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poden implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar os devanditos actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada; e define a violencia contra a muller por razóns de xénero como toda violencia contra unha muller porque é unha muller ou que afecte as mulleres de maneira desproporcionada.

Así mesmo, foi tido en conta na redacción deste protocolo o Obxectivo de desenvolvemento sostible número 5 da Axenda 2030, adoptada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas, que aborda especificamente o obxectivo de acadar a igualdade de xénero, e entre cuxas metas destaca a eliminación de todas as formas de violencia contra todas as mulleres e as nenas nos ámbitos público e privado, incluídas trata e a explotación sexual e outros tipos de explotación.

Como resposta ás recomendacións internacionais dirixidas a abordar dunha forma global a violencia que se exerce sobre as mulleres e, dada a magnitude desta problemática, tanto no ámbito estatal como autonómico, apróbanse un conxunto de textos legais nos que se desenvolven unha serie de medidas destinadas á creación dun sistema integral de prevención e protección das mulleres vítimas da violencia de xénero.

Así, no ámbito estatal destaca a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, a Lei 4/2015, do 27 de abril, do Estatuto da vítima do delito, e a Lei 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual (DA novena, que modifica a LO 1/2004, do 28 de decembro); no ámbito da nosa Comunidade Autónoma destaca a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, e a Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Na nosa comunidade autónoma existe un forte compromiso na erradicación da violencia de xénero e na protección integral ás mulleres; froito deste compromiso existen medidas preventivas, asistenciais e distintas axudas públicas.

Segundo a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero, enténdese por violencia de xénero calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada.

A Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, ten por obxecto reforzar o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia coa eliminación da discriminación das mulleres e coa promoción da igualdade entre mulleres e homes, atribuíndo o máis alto grao de efectividade ao dereito constitucional á igualdade entre mulleres e homes no ámbito das competencias da Comunidade Autónoma, conforme as obrigas impostas aos poderes públicos de Galicia no artigo 4 do Estatuto de autonomía de Galicia.

Esta normativa pon de manifesto a plena incorporación ao noso ordenamento xurídico da atención especial ás vítimas de violencia de xénero en todos os ámbitos nos que pode ter incidencia, e entre eles, no do emprego público; neste sentido, o Estatuto básico do empregado público dedica varios dos seus artigos á regulación de medidas destinadas a facer efectiva a protección e o dereito á asistencia social integral das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero.

Dado o elevado grao de sensibilidade e compromiso existente na Administración pública da Xunta de Galicia respecto á erradicación deste tipo de violencia, e co fin de articular unha resposta efectiva contra a esta en todos os niveis, considérase oportuno, do mesmo xeito que ocorre noutras materias, dispoñer dun protocolo de medidas a adoptar ante estas situacións e que, ao mesmo tempo, constitúa un elemento de seguridade xurídica para as empregadas públicas afectadas por esta violencia de xénero.

As persoas que compoñen a Administración xeral da Xunta de Galicia asumen a responsabilidade individual e colectiva, como cidadáns e cidadás, e como persoas traballadoras, e se comprometen a respectar estes principios, integrándose en todas as súas áreas de actividade e entre todas as persoas traballadoras, co obxectivo de erradicar esta vulneración dos dereitos humanos e sancionar os comportamentos violentos, tanto no seo da Administración, como fóra dela, non tolerando ningún comportamento indesexable.

Para iso, a Administración xeral da Xunta de Galicia vese na necesidade de adoptar medidas de acción positiva para previr na contorna laboral toda clase de violencia de xénero e paliar os efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección no ámbito laboral, que abranga os aspectos preventivos, educativos, laborais, asistenciais, de protección e de atención das vítimas.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Así mesmo, a Administración xeral da Xunta de Galicia asume o compromiso de desenvolver accións como xornadas, campañas, relatorios en materia de prevención e loita contra a violencia de xénero, así como promover a sensibilización do persoal nesta materia.

No I Plan de igualdade da Xunta de Galicia prevese a aplicación de medidas contra a violencia de xénero e recolle na súa medida 8.10 a aprobación dun protocolo contra a violencia de xénero do persoal empregado público; en cumprimento desta medida procédese á aprobación deste protocolo, que debe interpretarse e aplicarse en relación co protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.

Ambas as partes consideran que, en exercicio da súa función social e laboral, a negociación colectiva é un instrumento fundamental para a loita, transversal contra as violencias de xénero.

Este protocolo aprobouse co voto a favor das organizacións sindicais CC.OO., CIG, CSIF e UGT na Comisión Superior de Persoal da Xunta de Galicia do día 3 de xullo de 2024.

Cláusula primeira. Obxecto

O obxecto deste protocolo é actuar contra a violencia de xénero na contorna laboral incluída no seu ámbito de aplicación, que comprende todo acto de violencia física ou psicolóxica, as ameazas e as coaccións.

Neste protocolo establécese o conxunto de medidas que inclúen aspectos informativos, laborais, económicos, preventivos, asistenciais, así como formativos e de sensibilización, para contribuír á erradicación da violencia de xénero, en todas as súas manifestacións, e establecer os procedementos para facilitar a protección e asistir ás empregadas públicas da Administración xeral da Xunta de Galicia incluídas no ámbito de aplicación deste protocolo, que sexan vítimas de violencia de xénero.

En concreto, este protocolo pretende os seguintes obxectivos:

– Promover unha cultura de tolerancia cero coa violencia de xénero no ámbito da Administración xeral da Xunta de Galicia.

– Sensibilizar os traballadores e traballadoras para conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

– Informar das medidas acordadas no plan de igualdade, así como das dispostas na normativa legal vixente, facilitándolles aquelas que sexan adecuadas para o seu apoio.

– Dar apoio ás vítimas de violencia de xénero e protexelas no ámbito laboral.

– Facilitar ás traballadoras que sexan vítimas de violencia de xénero a continuidade laboral.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

– Establecer o procedemento de comunicación que garanta a confidencialidade, intimidade e dignidade da vítima.

Cláusula segunda. Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a todo o persoal da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.

Cláusula terceira. Acreditación da situación de violencia de xénero

A acreditación da situación de violencia de xénero realizarase por calquera dos medios previstos no artigo 5 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

Estes medios son:

a) Certificación da orde de protección ou da medida cautelar, ou testemuña ou copia autenticada pola secretaria ou polo secretario xudicial, da propia orde de protección ou da medida cautelar.

b) Sentenza condenatoria na orde penal por homicidio ou asasinato das fillas ou fillos da muller, así como de calquera outra persoa estreitamente unida a ela, por quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen mantivo con ela unha relación análoga de afectividade aínda sen convivencia ou calquera outro documento que acredite a violencia vicaria; así como as demais sentenzas de calquera orde xurisdicional que declaren que a muller sufriu violencia en calquera das modalidades definidas na dita Lei 11/2007, do 27 de xullo.

c) Certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios da Administración pública autonómica ou local.

d) Certificación dos servizos de acollida da Administración pública autonómica ou local.

e) Informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de violencia.

f) Informe da Inspección de Traballo e da Seguridade Social.

g) Calquera outra que se estableza regulamentariamente.

Excepcionalmente, e por razóns de urxencia, coa finalidade de adoptar medidas provisionais, poderanse exercer determinados dereitos sen acreditación documental, mediante solicitude razoada, sen prexuízo da súa posterior achega.

Cláusula cuarta. Principio de confidencialidade, intimidade e dignidade da traballadora vítima de violencia de xénero

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

A toda vítima de violencia de xénero que decida solicitar as medidas de apoio recoñecidas neste protocolo facilitaránselle baixo os principios de confidencialidade, respecto á intimidade e á súa dignidade. Só será coñecida esta situación por aquelas persoas da Administración que deban tomar a decisión e implementar as medidas ás que a traballadora vítima de violencia de xénero solicite acollerse, mantendo un absoluto respecto coa vítima. Estas persoas comprométense a adoptar as medidas necesarias para protexer a identidade da vítima e dos seus familiares, coa obriga de gardar, en todo caso, sixilo e secreto, evitando a transmisión de calquera tipo de información que poida facilitar a súa identificación.

Co obxecto de facer efectivo o principio de confidencialidade na tramitación de cada unha da medidas previstas neste protocolo, garantirase a intimidade das vítimas mediante a especial protección dos seus datos persoais, os das persoas descendentes delas, os de calquera persoa coas que conviva (haxa ou non relación de parentesco) ou que estea baixo a súa tutela, garda ou custodia. En consecuencia, os datos das empregadas públicas afectadas serán especialmente protexidos e os destinos adxudicados non se farán públicos.

Así mesmo, as inscricións rexistrais que deban realizarse no Rexistro único de persoal e de postos de traballo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades públicas instrumentais do sector público autonómico, levaranse a cabo de xeito que non transcenda a existencia dunha forma especial de mobilidade ou calquera outro dato do que poida deducirse a súa situación.

Cláusula quinta. Principios de coordinación e comunicación interadministrativa

Coa finalidade de facilitar a rápida e eficaz aplicación das medidas destinadas á protección das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero, as administracións públicas implicadas por razón da materia garantirán o cumprimento efectivo dos principios de coordinación e comunicación interadministrativa nos procedementos que para ese efecto se substancien.

Cláusula sexta. Dereitos de participación

1. As persoas incluídas dentro do ámbito de aplicación deste protocolo poderán dirixirse, en calquera momento, á Dirección Xeral de Loita Contra a Violencia de Xénero, para propoñer melloras na protección ao persoal vítima de violencia de xénero.

2. A Dirección Xeral de Loita Contra a Violencia de Xénero fomentará a participación do persoal e os seus representantes na elaboración e mellora das medidas de protección ao persoal da Administración da Xunta de Galicia vítima de violencia de xénero, que estarán coordinadas coa negociación e revisión do I Plan de igualdade da Xunta de Galicia e do protocolo contra a violencia de xénero.

Cláusula sétima. Comunicación da situación de violencia de xénero

A aplicación deste protocolo realizarase mediante comunicación dos feitos, que nunca será anónima, (pero si será privada, polo que en todo momento aplicarase a protección de datos)

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

tan pronto como sexa posible, a través dun formulario/escrito, correo electrónico ou conversación, dirixido ao órgano competente en materia de persoal da consellería, organismo, axencia ou entidade no que se atope destinada a vítima.

Poderá ser comunicado por:

A muller vítima.

A representación do persoal, xa sexa legal ou sindical.

Os servizos de prevención médicos da Administración xeral da Xunta de Galicia.

As mutuas médicas.

Calquera outra persoa da Administración xeral da Xunta de Galicia que sexa coñecedora da situación anteriormente indicada.

Cláusula oitava. Activación do protocolo

Recibida a comunicación da situación de violencia iniciarase o procedemento, que deberá seguir os seguintes pasos:

O servizo de persoal da consellería, organismo, axencia ou entidade á que pertence a vítima designará a unha única persoa (con formación na materia e preferiblemente muller) que será a encargada de asesorar e facilitar os trámites necesarios para a activación deste protocolo e realizará unha serie de actuacións no prazo máximo de 48 horas, que comprenderán entre outras, as seguintes medidas:

Informar e asesorar a persoa afectada. No suposto de non ser quen presentase a comunicación, solicitarase ratificación.

Entrevistarase coa persoa afectada para informala das medidas laborais e sociais contempladas neste protocolo, así como do dereito para acollerse inmediatamente a estas.

Acompañar a persoa afectada en todo o proceso.

Guiar a persoa afectada na solicitude dos devanditos dereitos.

Cláusula novena. Medidas relativas á mobilidade por violencia de xénero

1. Traslado do posto de traballo.

O traslado do posto de traballo das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero realizarase de conformidade co disposto no artigo 102 da Lei 2/2015, do 29 de abril, e do artigo 50 do Decreto 151/2022, do 4 de agosto, polo que se aproba o Regulamento dos

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

procedementos de mobilidade do persoal funcionario de carreira da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades públicas instrumentais integrantes do sector público autonómico.

2. Procedemento.

a) Solicitude.

A empregada pública vítima de violencia de xénero, que, para facer efectiva a súa protección se vexa obrigada a abandonar o seu posto, deberá presentar unha solicitude de mobilidade por razón de violencia de xénero dirixida á persoa titular do órgano ou unidade competente en materia de emprego público, podendo utilizar, se o considera oportuno o modelo de solicitude recollido no anexo I deste protocolo.

A solicitude poderá presentarse a través de calquera rexistro público, nos termos establecidos na normativa vixente do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Con todo, dadas as especiais circunstancias da situación de vítima de violencia xénero, a empregada pública afectada poderá presentala persoalmente ante o órgano competente en materia de persoal da consellería, organismo, axencia ou entidade no que se atope destinada. Neste caso, a dita unidade remitirá a solicitude ao centro directivo competente en materia de emprego público, de xeito inmediato e adoptando as medidas necesarias para garantir a súa confidencialidade.

Na dita solicitude deberanse cubrir os datos profesionais e laborais, así como a provincia ou localidade á que solicita ser trasladada ou no caso en que desexe seguir destinada na mesma localidade onde xa presta servizos, indicará a unidade, departamento ou organismo ao que pide ser destinada. Igualmente, poderanse indicar, na devandita solicitude, outras medidas relacionadas coa conciliación da vida familiar, persoal e laboral, necesarias para facer fronte á situación de violencia.

b) Documentación que debe acompañar á solicitude.

Á solicitude acompañarase a seguinte documentación:

1. Documentación acreditativa da situación de violencia de xénero, nos termos previstos na cláusula terceira deste protocolo.

2. Calquera outra documentación, de ser o caso, que a interesada considere oportuna para xustificar a súa necesidade de mobilidade.

Esta documentación poderá achegarse en sobre pechado xunto coa solicitude, no caso de presentación presencial, co obxecto de garantir a privacidade das empregadas afectadas.

c) Emenda.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Se a solicitude non reúne os requisitos establecidos ou ben, a interesada non achega a documentación sinalada no apartado anterior, de conformidade co artigo 68 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, de inmediato requiriráselle para que no prazo de dez días emende a solicitude ou achegue a documentación.

d) Colaboración da Dirección Xeral de Loita Contra a Violencia de Xénero.

O centro directivo competente en materia de emprego público poderá en calquera momento solicitar a colaboración do centro directivo competente en materia de violencia de xénero para efectos de solicitar información adicional para a valoración do caso concreto.

e) Resolución do procedemento.

1. Á vista da solicitude e da documentación achegada, o centro directivo competente en materia de emprego público comunicará á empregada pública interesada as vacantes de similares características que as do posto de orixe, situadas na provincia ou localidade ou localidades expresamente solicitadas.

2. A partir da recepción da dita listaxe de vacantes, a empregada contará cun prazo de cinco días hábiles para decidir a cal delas desexa ser destinada. No caso de que houbese varios centros na localidade ou provincia, deberá determinar unha orde de prioridade.

3. Entrementres levan a cabo os trámites necesarios para resolver a mobilidade por razón de violencia de xénero, e non resulte viable conceder a prestación de servizos en réxime de teletraballo, a falta de asistencia da solicitante ao seu posto de traballo, se iso fose necesario para garantir a súa seguridade, terá a consideración de falta xustificada, de conformidade co establecido na cláusula seguinte.

4. O centro directivo competente en materia de emprego público outorgará preferencia á tramitación destes procedementos, co obxecto de que a resolución se emita no prazo máximo de dez días hábiles.

5. Este traslado terá a consideración de traslado forzoso.

6. A incorporación ao novo destino deberá ter lugar nun prazo de tres días hábiles se non comporta cambio de residencia para a empregada, ou dun mes se comporta cambio de residencia, contados a partir do día seguinte ao da notificación da resolución do cambio de destino.

7. No caso de funcionarias de carreira ou laborais fixas o posto de traballo asignado nesta situación terá carácter definitivo, sempre que a interesada estea conforme. De non manifestar a súa conformidade no prazo de tres anos desde a asignación do posto, o destino terá carácter provisional.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Para salvagardar a protección da vítima, non se publicarán datos persoais das vítimas en ningunha listaxe, sexan procesos de selección públicos como baremos de méritos, listas de persoal seleccionado, cambios de destino, etc. evitando así que terceiras persoas poidan acceder ao destino da traballadora.

Unha vez teña lugar a mobilidade regulada por este protocolo, a Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal terá a obriga de reservar o posto de orixe durante os seis primeiros meses; rematado este período, a empregada pública poderá solicitar a reincorporación ao seu posto de traballo de orixe. No caso de que opte polo retorno ao posto de orixe, os seis meses de permanencia noutro posto considerararanse como tempo de permanencia no posto de orixe, para efectos de participación en concursos de méritos ou traslados.

Unha vez transcorrido o citado prazo de seis meses, a Administración poderá conceder, a solicitude da interesada, o retorno á localidade de orixe, motivado en que se produciron circunstancias extraordinarias que permitan á interesada este retorno. Para procurar esa reincorporación procederase a facilitarlle un posto vacante e adecuado, de similares características ao que viña ocupando antes de ser trasladada.

En calquera dos supostos anteriores, o retorno ao posto de orixe terá carácter voluntario.

8. No caso de funcionarias interinas, persoal laboral temporal ou indefinido non fixo, a adxudicación do novo posto terá carácter provisional e estará, supeditada ao tempo para o que foron nomeadas ou á duración do correspondente contrato, así como, a que a praza ocupada non resultase adxudicada a través dos procedementos regulamentariamente establecidos.

9. Anualmente por parte da Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal darase conta á Comisión Superior de Persoal do número de postos de traballo adxudicados por esta modalidade, sen que se poida informar nin da identidade das persoas afectadas nin dos postos adxudicados.

Cláusula décima. Medidas relativas á xornada laboral e a flexibilidade horaria

As empregadas públicas vítimas de violencia de xénero poderán, se é o caso, dispoñer do seguinte réxime en materia de xornada laboral e horarios:

Redución de xornada: para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, as empregadas públicas terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, de conformidade co artigo 106.3 da Lei 2/2015, do 29 de abril.

Horario flexible por razón da conciliación da vida persoal e familiar, de conformidade co artigo 6.3 da Orde do 29 de decembro de 2023, da Consellería de Facenda e Administración Pública, pola que se modifica a Orde do 20 de decembro de 2013 que regula a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo dos empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia, no relativo á flexibilidade por conciliación.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Reordenación do tempo de traballo: a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo, logo de acordo co servizo correspondente.

Xustificación de faltas de asistencia: as ausencias totais ou parciais motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero sufrida polas empregadas públicas, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que se determinen mediante certificado ou informe emitido por organismo público competente en materia de violencia de xénero.

Cláusula décimo primeira. Medidas relativas á situación administrativa de excedencia voluntaria para as funcionarias ou suspensión da relación laboral, para as empregadas con contrato laboral

1. Excedencia voluntaria das funcionarias ou laborais vítimas de violencia de xénero.

As funcionarias vítimas de violencia de xénero teñen dereito a solicitar a excedencia por razón de violencia de xénero ou violencia sexual, consonte o artigo 177 da Lei 2/2015, do 29 de abril.

De conformidade co artigo 24.6 do V Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, as laborais vítimas de violencia de xénero, teñen dereito a solicitar a excedencia por razón de violencia de xénero ou violencia sexual, consonte o artigo 177 da Lei 2/2015, do 29 de abril.

2. Suspensión da relación laboral das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

As empregadas públicas vítimas de violencia de xénero que teñan a condición de persoal laboral da Administración da Xunta de Galicia, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a suspensión da relación laboral con reserva do posto de traballo, de conformidade co previsto no artigo 45.1.n) do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, sen ter que prestar un tempo mínimo de servizos previos e sen que sexa exixible prazo de permanencia na Administración pública da Xunta de Galicia.

Este período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder os seis meses, e será computable este período para efectos de antigüidade, promoción e dereitos do réxime de Seguridade Social que sexa de aplicación.

Cando das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión, o/a xuíz/a poderá prorrogala por períodos de tres meses, cun máximo de dezaoito meses, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, co fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Doutra banda, para efectos de prestacións económicas, consonte o artigo 267.1.b) do Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

da Seguridade Social, as traballadoras que por motivo de violencia de xénero suspendan a relación laboral, sempre que reúnan os requisitos de cotización exixidos, terán dereito a solicitar a prestación por desemprego polo tempo que lles corresponda.

Rematado o período correspondente, ata o máximo de dezaoito meses, a traballadora poderá optar por reincorporarse ao seu posto de traballo ou ben, pasar á situación de excedencia voluntaria por violencia de xénero, sen límite de tempo de permanencia na devandita situación aínda que sen os dereitos arriba indicados.

As traballadoras nesta situación poderán participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Cláusula décimo segunda. Medidas relativas a concursos

As empregadas públicas que acrediten a súa situación de violencia de xénero nos termos establecidos na cláusula terceira deste protocolo, poderán solicitar á Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal unha especial protección na publicidade dos destinos que, no seu caso, puidesen obter, a través dos distintos sistemas de provisión de postos de traballo.

Cláusula décimo terceira. Teletraballo

1. As empregadas públicas vítimas de violencia de xénero terán preferencia na concesión do teletraballo cando non se poidan autorizar todas as solicitudes existentes no órgano administrativo.

2. Cando non sexa posible un traslado por motivos de violencia de xénero ou cando a prestación de servizos na modalidade de teletraballo garanta de forma máis efectiva a protección da persoa empregada pública vítima de violencia de xénero, a persoa titular do órgano competente en materia de emprego público poderá conceder o teletraballo. Neste suposto non será necesario cumprir os requisitos contemplados nos artigos 3, 4 e 5 do acordo sobre a prestación de servizos na modalidade de teletraballo na Administración da Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 3, do 7 de xaneiro de 2021), podendo establecerse que a prestación na modalidade de teletraballo se estenda á totalidade das xornadas mensuais e semanais.

Cláusula décimo cuarta. Protección de datos de carácter persoal

En todas as actuacións e procedementos relacionados coa situación da empregada pública como vítima de violencia de xénero, protexerase a súa intimidade e dignidade, en especial, os seus datos persoais, os dos seus descendente e os de calquera persoa baixo a súa tutela, garda ou custodia. Para estes efectos, adoptaranse as medidas preventivas para garantir a seguridade de todos os datos.

A Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal deberá comunicar á correspondente consellería ou entidade pública instrumental, na forma en que se estableza, a condición de persoal protexido das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

As persoas que interveñan no efectivo cumprimento destas medidas e demais previstas no protocolo estarán obrigadas ao segredo profesional dos datos que coñezan para ese efecto e ao deber de gardalos, obrigas que subsistirán aínda despois de rematar a súa vinculación orgánica ou funcional coas unidades que interviñesen na tramitación destas.

A Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia articulará as medidas necesarias para restrinxir os accesos á información nas consultas, as procuras no directorio de persoal da Administración da Xunta de Galicia e en calquera outro sistema de información, de modo que quede garantida a súa seguridade.

En todo caso, as actuacións da Administración da Xunta de Galicia derivadas deste protocolo para a protección das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero e o tratamento da información obtida a tal finalidade, están suxeitas ás obrigas establecidas na normativa vixente sobre protección de datos persoais.

Cláusula décimo quinta. Traslado por causa de familiares obxecto de violencia

Utilizaranse os mecanismos adecuados para aplicar medidas de conciliación familiar, persoal e laboral das empregadas e empregados públicos que sexan cónxuxes ou parellas de feito de vítimas de violencia de xénero, ou ben sexan persoas proxenitoras, titoras, gardadoras co fin de adopción ou acolledoras de menores ou persoas con discapacidade que teñan a condición de vítimas de violencia de xénero, naqueles casos nos que a situación de vítima aconsella un cambio de residencia familiar. A condición de vítima de violencia de xénero acreditarase nos termos establecidos na cláusula terceira.

Cláusula décimo sexta. Medidas de vixilancia da saúde

A través dos servizos de prevención de riscos laborais da Administración xeral da Xunta de Galicia e entidades citadas na cláusula segunda deste protocolo, como parte da vixilancia da saúde, desenvolveranse actuacións relacionadas coa detección das posibles vítimas de violencia de xénero.

Cláusula décimo sétima. Medidas de apoio ás vítimas de violencia de xénero

Constatada a existencia dunha vítima de violencia de xénero, a Administración poñerá en marcha as medidas conducentes a favorecer a recuperación do seu proxecto profesional, entre elas, as seguintes:

a) Examinará coa celeridade necesaria todas aquelas solicitudes relativas á súa situación administrativa, á concesión de licenzas ou permisos e a calquera outra solicitude que realice respecto aos seus dereitos profesionais.

b) Facilitará o seu acceso a cursos de formación naquelas materias relacionadas co seu posto de traballo coa finalidade de compensar, se fose o caso, os prexuízos formativos que se produciron.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

c) Adoptará cantas medidas estímense pertinentes para garantir o dereito á protección integral da saúde da persoa afectada ata o seu completo restablecemento e asesorará, de maneira estritamente confidencial, a vítima en relación coas axudas sociais ás que, conforme a lexislación, teña dereito.

d) Realizará un seguimento das vítimas para avaliar se o procedemento de recuperación do seu proxecto profesional viuse afectado como consecuencia das medidas de apoio que se puxeron en marcha para o seu caso concreto.

Informarase a posible vítima sobre os servizos públicos dispoñibles no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia para garantir a súa adecuada protección e recuperación.

Cláusula décimo oitava. Medidas de sensibilización, formación, información e prevención continua

Para atallar as violencias de xénero e as violencias sexuais é fundamental transmitir os valores de respecto ás mulleres e fomentar a igualdade entre estas e os homes, mediante medidas de sensibilización e formación.

A política da Xunta de Galicia de «tolerancia cero» é transversal a toda a organización e será transmitida a través das seguintes medidas:

Recursos didácticos relacionados coa detección e prevención de todo tipo de violencias de xénero ao dispor do persoal.

A violencia de xénero identificada como unha situación de especial protección, por tratarse dun factor que pode potenciar outros riscos e expoñer ás empregadas públicas a un maior nivel de riscos.

Informar e formar en violencia de xénero ás persoas con cargos intermedios e de dirección da Administración.

Informar e formar as persoas empregadas públicas na detección e prevención de todo tipo de violencias de sexuais e de xénero.

Así mesmo, a Xunta de Galicia prestará especial atención a calquera indicio ou manifestación que poidan alertar dunha situación de violencia de xénero, tratando de prestar todo o soporte dispoñible, sempre co consentimento da vítima, e evitando en todo caso a revitimización desta.

Cláusula décimo novena. Difusión

Este protocolo darase a coñecer a todo o persoal da Administración xeral da Xunta de Galicia, publicándose a través dos diferentes medios de comunicación interna e no Diario Oficial de Galicia.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Este protocolo darase a coñecer ás novas incorporacións, no manual de acollida, informándolles e facéndolles partícipes das medidas de sensibilización e formación que se promovan.

Cláusula vixésima. Comisión de seguimento e revisión do protocolo

Créase unha comisión de seguimento do protocolo de composición paritaria, que procurará ter unha composición equilibrada entre ambos sexos e da que formarán parte as persoas representantes da Administración autonómica que designe a persoa titular do centro directivo competente en materia de emprego público, que exercerá a súa presidencia, por si mesma ou por persoa en quen delegue, e por unha persoa representante designada por cada unha das organizacións sindicais presentes na Mesa Xeral de Negociación de Persoal Empregado Público asinantes deste protocolo.

Anualmente, a Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal presentará ante a citada comisión de seguimento un balance da aplicación deste protocolo para facer o seguimento do previsto neste protocolo, coñecer o grao de utilidade ás vítimas de aplicación do Protocolo, e analizar o grao de coordinación interadministrativa.

A Comisión de Seguimento poderá reunirse por proposta da Administración ou con carácter extraordinario a petición da parte social, debendo contar a dita petición coa proposta de puntos a tratar na orde do día.

A Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal, logo de acordo coa citada comisión de seguimento, poderá propoñer a revisión e actualización do protocolo. A dita revisión deberá ser aprobada pola Mesa Xeral de Negociación de Persoal Empregado Público.

Cláusula vixésimo primeira. Entrada en vigor

O presente protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.