



Región de Murcia

**Prevención y actuación en
caso de violencia de género
en la Administración Pública
de la Región de Murcia**

**Dirección General de
la Función Pública
y Calidad de los Servicios**

**Dirección General de Mujer e
Igualdad de Oportunidades**

BORM nº 109 de 13/05/2017

Introducción

Las mujeres representan actualmente casi el 70% de todo el personal al servicio de la Administración Regional. La violencia de género es una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

En España las agresiones a las mujeres tienen tal incidencia que han requerido medidas drásticas desde los poderes públicos. En la Región de Murcia, los servicios de emergencias reciben anualmente cientos de llamadas relacionadas con la violencia de género y la Administración Pública Regional no puede ser ajena a esta lacra social que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos tan fundamentales como la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la no discriminación, todos ellos proclamados en la Constitución.

Por ello, la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa General de Negociación aprobaron por unanimidad, y a propuesta la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género, un Acuerdo para la prevención y actuación en casos de violencia de género, que desarrolla derechos ya reconocidos en las leyes e introduce novedades importantes, contemplando nuevos derechos y articulando toda una serie de medidas que giran en torno a dos ejes fundamentales; la prevención de la violencia de género y la actuación contra la misma en caso de producirse. Ambos, con la premisa de luchar contra la violencia y proteger la integridad física y moral de las mujeres con las debidas garantías de confidencialidad y celeridad.

En cuanto a la prevención, el Acuerdo además de la formación e información contempla medidas de vigilancia de la salud a través de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y la creación de equipos profesionales con personal especializado para el apoyo, ayuda, información y orientación a las mujeres. En cuanto a la actuación, además de los derechos relativos al tiempo de trabajo y movilidad y la asistencia de los Equipos de Apoyo citados, las empleadas públicas contarán con prestaciones económicas, tales como la percepción del 100% del complemento de incapacidad temporal en caso de contingencias médicas derivadas de la situación de violencia de género, ayudas en caso de bajos ingresos y el derecho preferente a la obtención de anticipos reintegrables en condiciones especiales. Una novedad muy importante es la creación de la figura del representante de personal con competencias específicas en materia de violencia de género que gozará de las mismas garantías que los representantes electos.

Hay que combatir la violencia de género y proteger la integridad física y moral de las mujeres con las debidas garantías de confidencialidad y celeridad.

1. Derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género

Movilidad	<i>Cambio de destino o de centro de trabajo, dentro de la misma o distinta localidad. Movilidad a otras Administraciones Públicas.</i>
Excedencia	<i>1. Sin requisito de servicios previos ni límite de permanencia. 2. Los dos primeros meses retribuidos. 3. Hasta dieciocho meses con reserva de puesto y computables a efectos de antigüedad, carrera y seguridad social. 4. Con preferencia para el reingreso en el servicio activo.</i>
Vacaciones	<i>Preferencia para la elección de los períodos vacacionales.</i>
Reducción jornada	<i>Con disminución proporcional de retribuciones.</i>
Tiempo trabajo	<i>Adaptación del horario / aplicación de horario flexible.</i>
Derechos en materia de Seguridad Social	<i>El período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de prestaciones de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad permanente, maternidad, desempleo, etc...).</i> <i>A la jubilación anticipada si reúnen los requisitos exigidos.</i> <i>A la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, y acrediten los requisitos exigidos.</i> <i>Para la prestación por desempleo, se considera que la trabajadora se encuentra en situación legal de desempleo cuando extinga o suspenda su contrato de trabajo de manera voluntaria.</i>
Permisos	<i>Se considerarán justificadas las faltas de asistencia según determinen los servicios sociales o de salud.</i>
Incapacidad temporal	<i>El 100% de las retribuciones mensuales de carácter fijo desde el primer día de baja de situaciones derivadas de la situación de violencia de género.</i>
Acción Social	<i>Prestación de hasta 500 € y de 500 € más por hijo/a.</i>
Anticipo de retribuciones	<i>Hasta 6000 € a devolver en 84 meses, tramitación inmediata.</i>
Formación, Información y Orientación	<i>Psicológica y jurídica.</i>
Protección de la intimidad	<i>Personal y de los descendientes y personas a cargo.</i>
Vigilancia de la salud	<i>Por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.</i>
Teletrabajo	<i>Preferencia para acogerse al teletrabajo.</i>

2. Atención a las empleadas públicas víctimas de violencia de género

2.1. Acreditación de víctima de violencia de género

Se podrá acreditar por alguno de los siguientes medios	<i>Resolución judicial.</i>
	<i>Sentencia condenatoria o medida cautelar judicial.</i>
	<i>Informe del Ministerio Fiscal.</i>
	<i>Con carácter excepcional, acreditación del Centro de Atención a Víctimas de Violencia de Género (CAVI).</i>

2.2. Iniciación del procedimiento de atención a las víctimas de violencia de género

¿Quién puede iniciarlo?	<i>La persona afectada.</i>
¿Dónde y cómo?	<i>Llamando al número de teléfono 968-36 22 28. A través de la intranet, en RICA: Relaciones Laborales.</i>
¿Quién atenderá la petición?	<i>La petición será atendida por un equipo especializado en prevención y actuación en casos de Violencia de Género.</i>
¿Quién puede acompañarme?	<i>Cualquier persona libremente elegida; representante legal, familiar o sindical, en todo momento.</i>

2.3. Protocolo de actuación

Entrevista	<i>Con el equipo especializado.</i>
Apoyo	<i>Red Regional de Centros de Atención Especializada de Mujeres Víctimas de Violencia de Género.</i>
Urgencia	<i>Dispositivo de Atención Telefónica Urgente para Mujeres Maltratadas 112.</i>
Adopción medidas	<i>Los Equipos propondrán a los órganos gestores de personal la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las víctimas.</i>

2.4. Protección de la intimidad y datos

Respeto y protección	<i>Garantía absoluta de confidencialidad de los datos de la víctima, descendientes y personas bajo su guarda o custodia.</i>
Anotación actos administrativos	<i>Las anotaciones en los Registros de Personal protegerán la intimidad de la víctima de violencia de género.</i>
Confidencialidad	<i>Se restringirá el acceso a las consultas del Directorio de personal y cualquier otro sistema público de información que pueda facilitar la localización de la afectada por caso de violencia de género.</i>

3. Movilidad por razón de violencia de género

Tipos movilidad

- Traslado a otro puesto de trabajo.
- Cambio de imputación presupuestaria a otro centro Directivo.
- Atribución temporal de funciones en otro centro de trabajo.
- Movilidad con otras Administraciones Públicas.

3.1. Procedimiento

Solicitud

Directamente ante la Dirección General competente en materia de personal donde preste servicios indicando la/s localidad/es o centro/s de preferencia.

Documentación a aportar junto a la solicitud

- Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.
- Justificación de la necesidad de la movilidad: Informe del órgano competente en materia de violencia de género (CAVI), informe médico oficial o valoración policial.
- Exposición motivada de los destinos solicitados.

Listado de plazas/centros

En un plazo de cinco días se entregará a la interesada el listado de plazas o centros que cumplen los requisitos necesarios.

Elección

La interesada, dispondrá de un plazo de cinco días para optar entre los puestos ofrecidos.

Plazos

El cambio deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes desde la elección por parte de la interesada. La incorporación al nuevo destino deberá producirse en el plazo de tres días o de un mes si comporta cambio de residencia.

Nuevo puesto

La ocupación del puesto de trabajo adjudicado, en su caso, tendrá el mismo carácter del que se viniera desempeñando (salvo puestos singularizados).

Garantía de retorno

Se reservará el puesto de origen un máximo de seis meses, dentro de cuyo periodo, la interesada podrá solicitar la reincorporación. Se computará como tiempo de permanencia en el puesto de origen a efectos de concurso de méritos. Tras esos seis meses, si han cambiado las circunstancias que motivaron el traslado, la interesada tendrá derecho al retorno a la localidad de origen en un puesto de similares características al que ocupaba.

Movilidad Administraciones

Se tramitarán de conformidad entre las Administraciones de origen y destino.

Personal a cargo de víctimas de violencia de género

En el supuesto de tener a cargo a una menor o a una discapacitada, que sea víctima de violencia de género, si su situación aconseja un cambio de residencia familiar, se tendrá derecho a un cambio de localidad y centro de trabajo.

4. Representantes del personal con competencias específicas violencia de género

Se crea la figura del/la representante de personal con funciones específicas en materia de prevención de la violencia de género. Dichas personas serán designadas por las organizaciones sindicales presentes en las distintas mesas sectoriales de negociación y tendrán las mismas garantías que los miembros de los órganos de representación.

Funciones de los representantes de personal con competencias específicas en violencia de género

Promover y fomentar actuaciones para la prevención de la violencia de género en la Administración Regional.

Acompañar, representar y apoyar a las víctimas que así lo soliciten.

Proponer la adopción de medidas de protección en esta materia.

Guardar el debido sigilo profesional respecto de cualquier información relativa a la víctima de violencia de género.

	968 22 12 15
	968 27 44 13 - 968 22 59 79
	968 27 41 19
	968 22 22 15
	968 21 49 82
	968 20 46 75

5. Acuerdo

El Acuerdo para la prevención y actuación en casos de violencia de género fue aprobado unánimemente por la Mesa General de Negociación en su reunión del día 31 de marzo de 2017 (BORM nº 109, 13 de mayo de 2017), a propuesta de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género en su sesión del 20 de marzo de 2017, y fue suscrito por la Administración Regional y las Organizaciones sindicales CCOO, FSES, CESH, LA INTERSINDICAL, FSP-UGT, y CSI.F.

6. Teléfonos de interés



**Dirección General de la Función Pública y
Calidad de los Servicios.**

Servicio de Relaciones Laborales

968-362228

RICA

[Relaciones Laborales / Prevención de la
violencia de género en la Administración
Regional](#)

016 ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE
MALOS TRATOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, presta el Servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, a través del número telefónico de marcación abreviada 016. Además las consultas se pueden dirigir por correo electrónico al servicio 016 online: 016-online@msssi.es

Servicios que ofrece:

- Atención telefónica y online.
- Atención gratuita y profesional.
- Atención las 24 horas del día los 365 días del año.
- Atención consultas procedentes de todo el territorio.
- Derivación de llamadas de emergencia al 112.
- Coordinación de servicios similares de las Comunidades Autónomas.
- Información a las mujeres víctimas de violencia de género y a su entorno sobre qué hacer en caso de maltrato.
- Información sobre recursos y derechos de las víctimas en materia de empleo, servicios sociales, ayudas económicas, recursos de información, de asistencia y de acogida para víctimas de este tipo de violencia.
- Asesoramiento jurídico especializado, de 9 a 21 horas, de lunes a viernes, y de 12 a 20 horas los sábados, domingos y festivos.
- Las personas con discapacidad auditiva y/ o del habla pueden comunicarse con el 016 a través Teléfono de texto (DTS) a través del número 900 116 016.



RED DE CENTROS DE ATENCIÓN
ESPECIALIZADA PARA
MUJERES VÍCTIMAS
DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Telf. 901 101 332

ATENCIÓN URGENTE

112

7. Referencias normativas

Declaración universal de los Derechos Humanos

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas (1993) sirve como una declaración moral de parte de la comunidad internacional para tratar la violencia de género como una cuestión dentro de los derechos humanos.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)

Es un instrumento jurídico internacional y condena todo tipo de violencia contra las mujeres, instando a los Estados a establecer las medidas necesarias para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer (1993)

Proclama la eliminación de cualquier violencia contra la mujer e insta a que se hagan todos los esfuerzos posibles para que sea conocida y respetada.

Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing (1995)

Supuso la aprobación de una Plataforma de Acción con doce áreas de actuación, una de ellas específica de violencia contra la mujer.

R. Dto. Legislativo 2/2015, Ley del Estatuto de los Trabajadores

Art. 37.8, 40.4, 45.1.n), 49.m), 52.d), 53.4.b), 55.5.b)

Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales

Regula el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal

Artículos 153, 173 (entre otros)

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)

Incluye varias disposiciones específicas para proteger y promover la integridad física y psíquica, la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación y el trato degradante, entre otros.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Consagra y garantiza a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género una serie de derechos con la finalidad de que las mismas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida.

Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

Incluye entre sus principios generales la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ley 7/2007, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

Incluye en sus objetivos combatir de modo integral la violencia de género.

Ley 7/ 2007 del Estatuto Básico del Empleado Público

Artículos 49.d), 82.1, 89.5

Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul)

Ratificado por España el 10 abril 2014 (BOE 6.06.14) Cuyos principios básicos son proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; y concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra la mujer y violencia doméstica.