



<b>ÒRGAN</b> JUNTA DE GOVERN LOCAL		
<b>DATA</b> 22/07/2016	<b>CARÀCTER SESSIÓ</b> ORDINÀRIA	<b>NÚM. ORDE</b> 13

<b>UNITAT</b> 01101 - SERVICIO DE PERSONAL	
<b>EXPEDIENT</b> E-01101-2009-001710-00	<b>PROPOSTA NÚM.</b> 3
<b>ASSUMPTE</b> SERVICI DE PERSONAL. Proposa aprovar el Protocol d'Intervenció per a Situacions de Violència de Gènere de l'Ajuntament de València.	

<b>RESULTAT APROVAT</b>	<b>CODI</b> 00002-O-00013
-------------------------	---------------------------

"Vistes les actuacions obrants en l'expedient 1710/2009, de la Secció de Gestió de la Seguretat Social, en relació al Pla d'Igualtat, s'informa:

**PRIMER.** Que en l'esmentat Pla d'Igualtat per a Empleades i Empleats de l'Ajuntament de València, aprovat en Junta de Govern Local de data 29 de desembre del 2009, en l'àrea 5 Salut Laboral, mesura 2, s'arregla que s'elaborarà un protocol específic per a detectar i intervindre en possibles situacions de violència de gènere, en la mesura que l'àmbit laboral puga veure's afectat. El seu objectiu és que l'empleada municipal que patix una situació de violència de gènere trobe en l'Administració municipal un lloc on prendre consciència, recolzar-se, sentir-se protegida i recuperar-se ella i les seues filles i fills, si n'hi haguera.

**SEGON.** Que la Llei Orgànica 1/2004, de Mesures de Protecció Integral Contra la Violència de Gènere, determina en l'article 1: "la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels hòmens sobre les dones, s'exercix sobre estes per part dels que siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, inclús sense convivència. La violència de gènere comprén tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat".

**TERCER.** Que l'Ajuntament de València es declara una institució lliure de violència de gènere i de violència masculista, com correspon a una ciutat que igualment aspira a ser lliure d'esta xacra i compromesa a acabar amb ella.

**QUART.** Que, en conseqüència, la Comissió d'Igualtat va aprovar en la seua sessió del propassat dia 27 de juny del 2016, el Protocol d'Intervenció per a Situacions de Violència de Gènere de l'Ajuntament de València, així com elevar proposta d'acord amb la Junta de Govern Local, per a la seua aprovació. Este protocol s'aplicarà a totes les treballadores que presten els

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



seus servicis en l'Ajuntament de València i en qualsevol dels seus organismes, amb independència de la seua relació laboral, les quals potencialment pogueren patir violència per part de les seues parelles o exparelles, i incorporarà així mateix actuacions respecte al suposat agressor, siga o no empleat públic d'esta mateixa administració.

Vist l'article 1 de la Llei Orgànica 1/2004, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, així com les actuacions que obren en l'expedient 1710/2009 sobre el Pla d'Igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València, el text del qual, aprovat per acord de la Junta de Govern Local de data 29 de desembre del 2009, recull que s'elaborarà un protocol específic per a detectar i intervindre en situacions de violència de gènere, així com l'acord de la Comissió d'Igualtat de data 27 de juny del 2016 pel qual s'aprova el Protocol d'Intervenció per a Situacions de Violència de Gènere de l'Ajuntament de València, i de conformitat amb els anteriors fets i fonaments de Dret, s'acorda:

Únic. L'Ajuntament de València es declara una institució lliure de violència de gènere i de violència masclista, com correspon a una ciutat que igualment aspira a ser lliure d'esta xacra i compromesa a acabar amb ella i, per tant, aprova el Protocol d'Intervenció per a Situacions de Violència de Gènere de l'Ajuntament de València."

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA  
COMISSIÓ D'IGUALTAT

**PROTOCOL D'INTERVENCIÓ PER A SITUACIONS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE DE  
L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**

1. Justificació
  2. Legislació i normatives
  3. Àmbit d'aplicació personal i funcional
  4. Drets laborals
  5. Altres mesures dirigides a les treballadores víctimes de violència de gènere
  6. Mesures dirigides a la plantilla en la seua totalitat i càrrecs directius
  7. Seguiment i avaluació del protocol d'intervenció per a situacions de violència de gènere de l'Ajuntament de València
  8. Actuacions
  9. Competències
  10. Abstenció i recusació
  11. Procediment d'actuació
  12. Altres disposicions
  13. Disposició final
  14. Difusió
- Annex 1. Procediment d'actuació: informal i formal  
Annex 2. Normativa  
Annex 3. Indicadors de detecció de la violència de gènere  
Annex 4. Drets de les víctimes de violència de gènere

**1. JUSTIFICACIÓ**

La plantilla de l'Ajuntament de València, al gener de 2014, estava composta per 4.951 treballadores i treballadors. D'esta xifra, 1.927 són dones (39 %) i 3.024 són homes (61%).

En el Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València, aprovat en la Junta de Govern Local de l'any 2009, en l'àrea 5, "Salut laboral", mesura 2, es recull que s'elaborarà un protocol específic per a detectar possibles situacions de violència de gènere i intervindre-hi, en la mesura que l'àmbit laboral es puga veure afectat o intervindre. L'objectiu d'este protocol és que l'empleada municipal que patix una situació de violència de gènere s'apodere i trobe en l'Administració municipal un lloc on prendre consciència, rebre suport, sentir-se protegida i recuperar-se ella i les seues filles i fills si n'hi ha.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



L'Ajuntament de València es declara una institució lliure de violència de gènere i de violència masclista, com correspon a una ciutat que igualment aspira a ser lliure d'esta xacra i compromesa a fer que acabe.

Este protocol s'aplicarà a totes les treballadores que presten els seus servicis en l'Ajuntament de València i en qualsevol dels seus organismes dependents, independentment de la seua relació laboral amb l'Ajuntament de València (funcionàries de carrera, funcionàries interines, personal laboral, contractades, becàries i en pràctiques), que potencialment puguen patir violència per part de les seues parelles o exparelles, ja que la violència de gènere no distingix edat, nivell econòmic, formació acadèmica, situació familiar, nacionalitat, religió o condició social. També este protocol incorpora actuacions respecte al suposat agressor, tant si és empleat públic d'esta mateixa administració com si no ho és.

D'acord amb la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, entendrem per **violència de gènere**, tal com es recull en l'article 1, "la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exercix sobre estes per part dels que 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. La violència de gènere a què es referix esta llei comprén tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat".

D'acord amb la Llei orgànica 1/2004 esmentada i la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, s'entén com a **manifestacions de violència de gènere** les situacions següents:

- **Violència física:** qualsevol acte de força contra el cos de la dona, amb resultat o risc de produir lesió físic o dany, exercida per qui siga o haja sigut el seu cònjuge o per qui estiga o haja estat lligat a ella per una relació anàloga d'afectivitat, fins i tot sense convivència, o per homes del seu entorn familiar o el seu entorn social i/o laboral.
- **Violència psicològica:** tota conducta, verbal o no verbal, que produísca en les dones desvaloració o patiment, a través d'amenaces, humiliacions o vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció, insults, aïllament, culpabilització o limitacions del seu àmbit de llibertat, exercida per qui siga o haja sigut el seu cònjuge o per qui estiga o haja estat lligat a ella per una relació anàloga d'afectivitat, fins i tot sense convivència, així com per homes del seu entorn familiar o el seu entorn social i/o laboral.
- **Violència sexual i abusos sexuals:** qualsevol acte de naturalesa sexual forçada o no consentida per la dona, comprenent la imposició, per mitjà de la força o amb intimidació, de relacions sexuals no consentides, i l'abús sexual, amb independència que la persona agressora tinga o no relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu amb la víctima.
- **Violència econòmica:** la privació intencionada, i no justificada legalment, de recursos per al benestar físic o psicològic de la dona i de les seues filles i fills o la discriminació en la disposició dels recursos compartits en l'àmbit de la convivència de parella.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Este protocol pretén ser el primer mecanisme d'actuació davant dels actes de violència de gènere. Les seues funcions són:

- a) Realitzar campanyes de sensibilització i formació per al personal municipal per a previndre i intentar eradicar la violència de gènere i per a ajudar les víctimes.
- b) Dotar el personal municipal de mitjans per a detectar signes d'una violència no declarada per part de la víctima per a poder actuar en conseqüència.
- c) Garantir una atenció integral a les treballadores municipals víctimes de violència de gènere.
- d) Establir pautes d'actuació homogènies en tot l'Ajuntament de València que redunden en benefici de l'atenció a les mateixes víctimes.
- e) Facilitar la coordinació de tots els servicis municipals que intervenen davant d'un cas de violència de gènere, a fi de millorar l'assistència que es presta a les empleades municipals víctimes.
- f) Recollir en un únic document els drets reconeguts en la normativa vigent de les treballadores de l'Ajuntament de València víctimes de violència de gènere.
- g) Dotar de pautes d'intervenció la Comissió d'Igualtat per a poder instruir, establir mesures cautelars i informar els servicis competents de propostes de mesures d'intervenció (trasllat, canvi de torn, mesures de seguretat, mesures correctores, etc.).

No s'inclouran en este protocol les conductes d'assetjament psicològic, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe atés que, en principi, en estes conductes no hi ha una relació de parella o exparella amb l'empleada municipal que denuncie i perquè estes greus situacions ja tenen un protocol específic de detecció i intervenció, diferenciat d'este.

Així doncs, este protocol recollirà les pautes d'intervenció amb treballadores de l'Ajuntament de València que siguen víctimes de violència de gènere:

- que vullguen acollir-se a les prestacions, millores o atencions que l'Ajuntament de València els oferix pel fet de ser víctimes de violència de gènere;
- que tinguen risc per part de l'agressor o els seus familiars o persones pròximes mentre elles exercixen la seua activitat laboral en l'Ajuntament de València;
- que compartisquen espai laboral i/o coincidisquen en determinats llocs (fitxatges, reunions, atenció en Salut Laboral, etc.) amb el seu agressor, si este també és treballador de l'Ajuntament de València o d'algun organisme autònom dependent d'este o d'alguna empresa relacionada amb l'Ajuntament.

## 2. LEGISLACIÓ I NORMATIVES

### Normativa estatal

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'orde de protecció de les víctimes de la violència domèstica (BOE núm. 183, 1 d'agost de 2003; DOCV núm. 4474, de 4 d'abril de 2003).

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre de 2004).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Reial decret legislatiu 2/2015, de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (BOE núm. 255, de 4 d'octubre).

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP).

Resolució de 25 de novembre de 2015, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, per la qual s'establix el procediment de mobilitat d'empleades públiques víctimes de violència de gènere.

#### Normativa autonòmica

Llei 5/1997, de 25 de juny, de la Generalitat Valenciana, per la qual es regula el sistema de servicis socials en l'àmbit de la Comunitat Valenciana. Determina que els servicis socials en l'àrea de dona estiguen destinats a les dones que es troben en situació de risc per maltractament físic/psíquic, falta de suport familiar, absència de recursos i altres circumstàncies originades en les diferències de gènere, i requerisquen un tipus d'atenció específica en el pla tècnic i professional.

Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes.

Orde de 17 de gener de 2006, de la Conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques.

Ordes de 15 de juny de 2006 i de 3 de maig de 2007, de la Conselleria de Benestar Social, per les quals es regulen les ajudes econòmiques establides en l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (DOCV núm. 5291, de 29 de juny de 2006; DOCV núm. 5507, de 8 de maig de 2007).

Decret 175/2006, 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servici de l'Administració del Consell.

Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, que és aplicable al personal de les administracions locals valencianes.

Decret 68/2012, de 4 de maig, del Consell, pel qual es modifica el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servici de l'Administració del Consell.

#### Normativa local

El Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València, aprovat en la Junta de Govern Local de l'any 2009.

Acord laboral del personal funcionari i personal laboral de l'Ajuntament de València (2012-2015).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



### 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I FUNCIONAL

Este protocol d'intervenció per a situacions de violència de gènere de l'Ajuntament de València va dirigit a les **treballadores de l'Ajuntament de València víctimes de violència de gènere per part de la seua parella o exparella**, incloses les dones víctimes de violència de gènere que tinguen **relació laboral temporal** amb l'Ajuntament de València (pla d'ocupació, pràctiques, beca, etc.), i s'hi distingixen dos supòsits: que l'agressor siga també **treballador de l'Ajuntament de València** o d'algun organisme dependent d'este o d'alguna empresa relacionada amb l'Ajuntament, **o que no ho siga**.

S'acreditarà la condició de víctima de violència de gènere per qualsevol d'estos documents:

- Resolució judicial que declare que l'empleada pública és o ha sigut víctima de violència de gènere.
- Orde de protecció a favor de la víctima.
- Informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indisidències que l'empleada pública és víctima de violència de gènere mentre es dicta l'orde de protecció.
- Informe del Centre Dona 24 Hores, recurs especialitzat a la Comunitat Valenciana en l'atenció a dones víctimes de violència de gènere i/o informe del Centre Municipal de la Dona - CMIO, recurs de l'Ajuntament de València amb competències en l'atenció a dones en general i dones víctimes de violència de gènere.

La treballadora víctima de violència de gènere comunicarà esta situació a la Delegació de Personal, personalment, a través de la direcció del seu servici o a través de qualsevol representant de la Comissió d'Igualtat. Se l'escoltarà en relació amb les seues peticions i propostes de trasllat del seu lloc de treball, reordenació de temps de treball, excedència o possible situació de risc.

### 4. DRETS LABORALS

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes que preveu la legislació recollida anteriorment, a:

- La protecció de les seues dades personals i de la seua intimitat, sense fer pública la seua condició de víctima de violència de gènere.
- Absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere.
- La reducció o a la reordenació del seu temps de treball que facilite la seua protecció i assistència social integral. Podrà disposar d'una reducció de la seua jornada laboral d'1 hora diària, sense detriment en el seu salari.
- Flexibilitat horària en la jornada laboral en 2 hores diàries.
- Reduccions de jornada superior a 1 h/dia, amb disminució proporcional de la seua retribució.
- La mobilitat geogràfica, sempre que hi haja un acord vigent entre institucions públiques i que hi haja vacant amb categoria professional semblant.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



- Al canvi de centre de treball, amb reserva del lloc de treball durant 6 mesos, ampliable fins a 3 anys.
- L'excedència amb reserva de lloc de treball fins a 3 anys.
- La renúncia al nomenament/contracte, amb dret a romandre en la borsa de treball mentre estiga la treballadora en el període de tràmits processals o recuperant-se de la situació de violència de gènere.
- Les empleades víctimes de violència de gènere tindran preferència en l'accés a les activitats formatives organitzades pel Pla de formació municipal.

#### **Protecció de les seues dades personals**

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial les seues dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona de la qual tinga la guarda o la custòdia.

#### **Absències o faltes de puntualitat al treball**

Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut (centres d'atenció primària, centres d'especialitats, hospitals i Salut Laboral de l'Ajuntament de València), segons siga procedent, sense perjudici que estes absències siguen comunicades per la treballadora a l'empresa tan prompte com siga possible.

#### **Reducció de jornada i/o reordenació del temps de treball**

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional de la seua retribució econòmica o a la reordenació del temps de treball. Disposarà d'una reducció d'1 hora diària de la seua jornada laboral, sense deducció de retribucions.

La reordenació del temps de treball s'efectuarà per mitjà de l'adaptació de l'horari, de l'elecció de torn, de l'aplicació de l'horari flexible o de qualssevol altres formes que siguen necessàries. La concreció horària i de torn correspondrà a la treballadora víctima de violència de gènere.

#### **Flexibilitat horària**

A fi de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, les treballadores víctimes de violència de gènere podran disposar d'una flexibilitat horària de 2 hores, durant el temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut.

En el cas que el lloc de treball ho permeta, s'estudiaran fórmules de teletreball i d'incorporació laboral progressiva.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008





### **Mobilitat geogràfica i canvi de centre de treball**

La treballadora de l'Ajuntament de València víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció i recuperació, a la mobilitat geogràfica si hi ha un acord entre administracions, i al canvi de centre de treball a qualsevol dels centres o departaments de l'Ajuntament de València, especialment si hi ha vacant del seu grup professional o categoria o possibilitat de permuta voluntària amb algun/a professional d'un grup professional o categoria semblant. En el cas que no hi haja vacant, també podrà incorporar-se a un determinat servici com a reforç del personal, sense ser necessària l'espera que es produïska una vacant.

Tindrà dret a exercir un lloc del mateix grup professional o categoria. En el cas d'ocupar-ne un de menor grup professional o categoria perquè no es disposa en el centre de treball d'un d'estos, rebrà la mateixa retribució del seu lloc d'origen, lloc que ocuparà provisionalment fins que n'hi haja disponible un de la seua categoria.

El/La responsable del servici on la treballadora municipal siga adscrita proposarà mesures per a fer efectiva la protecció de la treballadora víctima de violència de gènere i garantir la seua intimitat i privacitat.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de 6 mesos, ampliable fins a 3 anys, a petició de la treballadora víctima de violència de gènere, durant els quals l'Ajuntament de València tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava.

Acabat este període, la treballadora víctima de violència de gènere podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En este últim cas, caducarà l'obligació mencionada de reserva.

L'Ajuntament de València impulsarà, directament amb la Generalitat i, a través de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies, amb la resta d'administracions locals valencianes, un conveni que permeta que les empleades públiques de l'Ajuntament de València que estiguen obligades a abandonar el seu lloc de treball per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral tinguen dret al trasllat a un lloc de treball de cossos, escales, agrupacions professionals funcionaris o categories professionals amb funcions semblants del mateix grup o subgrup de la Generalitat o d'una altra de les administracions locals adherides al conveni.

### **Excedència**

Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de servicis previs i sense que siga exigible un termini de permanència en esta.

Quan les actuacions judicials ho exigisquen, es podrà prorrogar la reserva del lloc de treball durant l'excedència fins a un màxim de 3 anys, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Durant els dos primers mesos d'esta excedència, la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.

### **Borsa de treball**

Després d'una oposició o creació de borsa de treball, l'aspirant a empleada pública i víctima de violència de gènere pot trobar-se en una situació que requerisca la seua residència en un altre municipi o la seua plena dedicació als tràmits processals o la seua pròpia recuperació. Davant d'esta situació, si este ajuntament crida per a un contracte o interinitat, podrà renunciar a este sense perdre el seu lloc en la borsa en crides futures.

### **Pla de formació**

Les empleades municipals víctimes de violència de gènere rebran suport en la seua promoció i formació professional i tindran prioritat les seues sol·licituds en el Pla de formació municipal, tant en cursos presencials com en línia.

## **5. ALTRES MESURES DIRIGIDES A LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà tots els permisos o absències parcials del temps de treball necessaris per a la realització de gestions socials, mèdiques, administratives, judicials o policials relacionades amb la seua situació. Tots estos permisos són retribuïts a tots els efectes. No seran considerats de cap manera com a absències i no seran causa d'expedient disciplinari.

Les treballadores víctimes de violència de gènere amb menors o familiars a càrrec seu tindran prioritat per a l'exercici del dret a vacances i permisos.

S'inclourà en les competències de Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals la prevenció i la detecció de la violència de gènere, així com l'atenció de les empleades víctimes de violència de gènere.

Se'ls facilitarà orientació social, jurídica i suport psicològic a través del **Centre Municipal de la Dona - CMIO**, i atenció mèdica i psicològica des del departament municipal de **Salut Laboral**.

El servici a què estiga adscrita posarà un interès especial en les peticions que la funcionària realitze i que possibiliten el desenvolupament de la seua carrera, promoció i formació.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



En el cas que l'agressor siga treballador de l'Ajuntament de València, es prioritzaran els drets de l'empleada víctima de violència de gènere (peticions de trasllat, torn de treball, petició de curs de formació, etc.) a fi que no coincidisquen físicament ni hi haja contacte visual, especialment si hi ha orde d'allunyament en vigor. Si no hi ha orde d'allunyament, esta mesura s'aplicarà si la víctima ho sol·licita i si efectivament hi ha un contacte físic o visual entre les dos persones.

## 6. MESURES DIRIGIDES A LA PLANTILLA EN LA SEUA TOTALITAT I CÀRRECS DIRECTIUS

S'informarà, se sensibilitzarà i es formarà en matèria de prevenció de la violència de gènere la plantilla en general, direccions de centre, direccions de secció, direccions de servici i responsables polítics/ques incorporant accions formatives amb estos continguts dins del Pla de formació municipal.

S'informarà tota la plantilla municipal del contingut d'este protocol i se li donarà difusió a través de la **intranet (Comissió d'Igualtat)** i a través dels **taulers sindicals**.

## 7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL D'INTERVENCIÓ PER A SITUACIONS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

La **Comissió d'Igualtat** serà responsable d'efectuar el seguiment i l'avaluació del Protocol d'intervenció per a situacions de violència de gènere de l'Ajuntament. Esta comissió és la responsable de l'aplicació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València, està composta per la representació sindical, la Delegació de Personal, la Regidoria d'Igualtat i Polítiques Inclusives i la Secció de Dones i Igualtat, i disposarà de personal format i especialitzat per a la instrucció, el desenvolupament de mesures cautelars i la realització de propostes de trasllat i d'inici d'expedient disciplinari contra el presumpte agressor.

Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari en resulte l'existència d'indis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la tramitació i s'informarà el Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen l'Administració.

## 8. ACTUACIONS

### Pas 1. Identificació i comunicació de la situació

Qui haja tingut coneixement dels fets, després de prestar el primer suport, informarà la víctima d'este protocol, de la Comissió d'Igualtat i dels servicis assistencials existents a la nostra ciutat, i procurarà, si és el cas, que la treballadora de l'Ajuntament de València presente la corresponent denúncia judicial (davant de l'autoritat judicial) o denúncia administrativa davant de la Comissió d'Igualtat, per a la qual cosa podrà comptar amb la seua ajuda.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Tota víctima ha de saber que l'Ajuntament de València té obligació d'informar les autoritats competents dels casos de violència de gènere que conega (art. 450 del Codi Penal).

## Pas 2. Actuacions

Una vegada **efectuada la denúncia judicial**, l'Ajuntament de València prendrà les mesures necessàries per a complir qualsevol manament emanat de l'autoritat judicial i vetlarà, en tot cas, per la seguretat de la dona dins de les instal·lacions municipals on exercisca el seu treball, a través del servei corresponent.

**En el cas que no s'interpose denúncia judicial**, però hi haja clars indicis de maltractament físic o psicològic contra una treballadora de l'Ajuntament de València, la Comissió d'Igualtat, conjuntament amb la Delegació de Personal i el servei on ella preste els seus serveis, a més de protegir i ajudar la víctima establiran les mesures cautelars que estimen convenients. En este cas de clars indicis de maltractament i que no hi haja denúncia per part de la víctima, la Comissió d'Igualtat o el mateix Ajuntament de València informará d'esta situació la Fiscalia de Violència de Gènere, per a protegir i ajudar la víctima, ja que pot haver-hi indicis d'una conducta delictiva. Així mateix, informará de les mesures cautelars preses i en funció de quines circumstàncies s'han adoptat.

### Si el suposat agressor és funcionari de l'Ajuntament de València:

Quan hi haja mesures cautelars judicials, l'òrgan competent proposará d'ofici a la Delegació de Personal o a la Divisió de Recursos Humans de la Policia Local l'obertura d'un expedient disciplinari; este expedient quedarà en suspens fins que finalitze el procés penal, excepte pel que fa a les mesures cautelars.

Totes les persones que tinguen coneixement de qualsevol referència relacionada amb este procediment tenen el deure de secret en relació amb totes les dades que hi apareguen, a fi de salvaguardar el dret a la intimitat de les persones implicades.

Les denúncies, al·legacions o declaracions administratives que es demostren com intencionadament fraudulentos i dolosos dictaminades per sentència judicial condemnatòria per denúncia o declaració falsa i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, seran causa, al seu torn, d'obertura d'un expedient disciplinari, sense perjudici de la resta d'accions que puguen correspondre en dret.

Sempre que el suposat agressor siga treballador de l'Ajuntament de València i la víctima siga treballadora de la mateixa corporació, es demanará a la Comissió d'Igualtat que òbriga una investigació dels fets ("informació reservada"). Les actuacions que es duguen a terme quedaran arxivades en un expedient secret i confidencial que custodiarà la secretaria de la Comissió d'Igualtat. Si hi ha testimonis i proves que hi ha hagut violència de gènere cap a eixa treballadora, la Comissió d'Igualtat instará la víctima a la denúncia judicial, i si esta no accedix i hi ha risc, el mateix Ajuntament proposará incoar un expedient disciplinari contra el treballador agressor i informará les autoritats competents.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



**Si el suposat agressor no és treballador de l'Ajuntament de València:**

Es comunicarà a la **Policia Local** perquè faça tasques de seguretat en el lloc de treball de la treballadora víctima de violència de gènere, a fi de detectar possibles situacions de risc (agressor, familiars de l'agressor, amenaces, telefonades, correus electrònics, etc.).

Tot el personal municipal col·laborarà activament si hi ha una orde d'allunyament, si n'hi ha hagut anteriorment o hi ha hagut situacions de risc, perquè no hi haja comunicacions verbals, visuals ni proximitat física entre el presumpte agressor i la treballadora víctima de violència de gènere en el desenvolupament de la jornada laboral, tant si es desplega en un únic espai físic com en diversos o en un medi obert.

Si el domicili o centre de treball de l'agressor es troba pròxim al centre de treball de l'empleada víctima i esta ho sol·licita, se li facilitarà el canvi de lloc de treball a fi d'evitar que hi haja qualsevol tipus de contacte verbal, físic o visual amb l'agressor.

## 9. COMPETÈNCIES

Entre altres funcions, la **Comissió d'Igualtat** ha d'atendre, assessorar i realitzar les investigacions i el seguiment dels casos de treballadores de l'Ajuntament de València víctimes de violència de gènere.

La treballadora víctima ha de tindre facilitat per a poder informar i/o denunciar la situació per la qual està passant i estar segura que esta situació no es perdrà o s'allargarà en el temps per possible deficiència en l'organització municipal. Este procediment d'actuació ha de realitzar-se de la manera més pròxima possible al seu centre de treball. Per tot això, la Comissió nomenarà **una instructora o instructor** que assumirà la responsabilitat del procés i que podrà ser component o no de la Comissió i que comptarà amb l'aprovació de l'empleada. Es procurarà en la mesura que siga possible que la persona triada siga dona i compte amb formació prèvia en gènere.

La Comissió podrà sol·licitar la participació en estos processos de **personal especialitzat** de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, el Comitè de Seguretat i Salut, Salut Laboral i la Secció de Dones i Igualtat.

### 9.1. Competències i atribucions de la Comissió d'Igualtat en relació amb els supòsits de violència de gènere

- Rebre les informacions i/o denúncies de situacions de violència de gènere.
- Si no hi ha un procediment judicial penal, la Comissió d'Igualtat, a través d'un/a dels seus / de les seues representants instarà la víctima perquè denuncie o la denúncia per part del mateix Ajuntament.
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix este protocol. Per a això, disposarà dels mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que puga tindre relació amb el cas. Tindrà accés lliure a totes les dependències municipals, i tota la plantilla haurà de prestar la deguda col·laboració que per part de la Comissió se li requerisca.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



- Recomanar i gestionar davant del Servei de Personal / Divisió de Recursos Humans de la Policia Local les mesures cautelars que estime convenients.
- Elaborar un informe de conclusions sobre el suposat agressor si és treballador municipal, que inclourà els mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants, i que inste, si és el cas, l'obertura d'expedient disciplinari contra la persona denunciada.
- Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades per a acabar amb la situació de violència de gènere i de les sancions imposades com a conseqüència de casos de violència de gènere.
- Conèixer el nivell de satisfacció de les víctimes en l'aplicació del protocol i la seua eficàcia i eficiència.
- Analitzar el grau de coordinació de les instàncies municipals que intervenen en este camp i potenciar-lo, si és el cas.
- Establir indicadors de funcionament i avaluació.
- Vetlar per les garanties compreses en este protocol.
- Qualssevol altres que es puguen derivar de la naturalesa de les seues funcions i d'allò que s'ha previst en este protocol.

#### 9.2. Competències de la instructora o instructor, davant d'un cas concret, en matèria de violència de gènere

- Atendre durant tot el procediment la persona que informa o la treballadora que denuncia ser víctima d'una situació de violència de gènere i iniciar les actuacions que siguen necessàries.
- Representar la treballadora davant de la Comissió, sempre que esta així ho determine.
- Efectuar les entrevistes amb les persones afectades, demanar la intervenció de persones expertes (tècniques d'igualtat, professionals de psicologia, juristes, metgesses...), mantindre les reunions amb les persones implicades que crega oportunes i tindre accés a totes les dependències de la corporació.
- Assistir la víctima durant tot el procés d'investigació, així com, si és el cas, en la tramitació del procediment disciplinari que siga procedent. Prestar l'assistència necessària posterior que, raonablement, necessite la víctima, inclosa la gestió davant de la corporació de les mesures que resulte convenient adoptar.
- Redactar per a la Comissió d'igualtat l'informe amb les conclusions i mesures que cal adoptar.

La instructora o instructor comptarà amb l'autorització de la Delegació de Personal o de la Divisió de Recursos Humans de la Policia Local per a entrevistar-se amb personal diferent de la víctima i del presumpte agressor, si este és treballador d'esta corporació, així com per a accedir a les diferents dependències municipals.

Quan l'Ajuntament òbriga un expedient sobre este presumpte delictes, la Comissió d'igualtat traslladarà a l'instructor o instructora designat/ada, perquè l'incoe, tota la informació i documentació que es trobe en el seu poder en relació amb el cas.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



## 10. ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ

Els qui formen part de la Comissió d'Igualtat s'hauran d'abstindre de ser instructor o instructora del procés quan hi concórreguen algunes de les circumstàncies previstes per la llei que regulen les bases del règim de les administracions públiques.

La treballadora municipal víctima de violència que informe i/o denuncie i/o el treballador denunciat podran recusar la persona nomenada com a instructor o instructora quan jutgen que hi concorren algunes de les circumstàncies assenyalades en la legislació a este efecte.

En el cas de les persones representants de les organitzacions sindicals de la Comissió d'Igualtat, quan les persones denunciada o denunciant siguen afiliades a alguna d'estes, la/el seu representant s'abstindrà en totes les fases del procediment quant a votacions o assumpció de responsabilitats.

## 11. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

El procediment d'actuació davant d'una situació de violència de gènere ha de ser àgil i ràpid, ha d'atorgar credibilitat i s'ha de protegir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades (víctima, suposat agressor i testimonis); així mateix, procurarà la protecció suficient de la treballadora víctima quant a la seua seguretat i la seua salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que es deriven d'esta situació, atenent molt especialment les circumstàncies laborals que envolten l'empleada.

Si s'haguera iniciat un procés judicial penal, el procediment administratiu ha de quedar en suspens respecte de la situació de violència de gènere en qüestió i de les mesures cautelars restrictives de drets. Així i tot, la Comissió d'Igualtat prendrà les mesures necessàries per a donar efectivitat a les mesures cautelars penals adoptades judicialment i en espera de la sentència judicial penal. Després de la sentència judicial penal, es continuaran els procediments administratius que es referixen a continuació.

S'establiran dos procediments que podran seguir les treballadores que consideren que han sigut objecte de violència de gènere per a presentar la seua informació o denúncia, sempre en un entorn confidencial i urgent.

L'empleada pública haurà d'informar qualsevol persona integrant de la Comissió d'Igualtat, bé ella mateixa o a través de les delegades i delegats sindicals, del comitè d'empresa o junta de personal, del personal de l'oficina de Salut Laboral, per mitjà de qualsevol dels dos procediments que s'indiquen a continuació, sense perjudici de l'ús paral·lel o posterior de vies administratives o judicials.

### 11.1. Procediment informal

1. El procediment informal s'iniciarà una vegada que qualsevol representant de la Comissió d'Igualtat tinga coneixement de forma verbal de la situació de violència de gènere. Esta comunicació pot ser realitzada per:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



- La treballadora víctima
- Delegades i delegats sindicals, del comitè d'empresa, de la junta de personal o del comitè de seguretat i salut
- Una tercera persona de confiança de la treballadora víctima

2. En rebre la comunicació, s'ha de notificar immediatament al Servei de Personal - Direcció de Personal (màxim, 2 dies hàbils), que convocarà reunió de la Comissió d'Igualtat de forma urgent (màxim, 5 dies hàbils).

3. La Comissió d'Igualtat nomenarà un instructor o instructora de la investigació i del procediment en un termini no superior a dos dies hàbils. El nomenament es realitzarà entre les persones formades en este tema, que consten en la llista de personal especialitzat, que hauran de seguir els criteris establits en este protocol.

Al començament del procediment s'assignarà un codi numèric a l'expedient, com a garantia d'intimitat i confidencialitat. Tant la persona denunciante com el denunciat i la presumpta empleada víctima s'identificaran per les seues inicials i el seu servei. Només tindrà informació de nom, cognoms, servei i telèfons de contacte la secretària de la Comissió d'Igualtat i la persona que instruisca l'expedient.

Davant de qualsevol comunicació d'una situació de violència de gènere, realitzarà l'actuació només la instructora o instructor, una vegada que se li assigne el cas, i no tindrà relació de dependència o ascendència amb cap de les parts. Així mateix, l'empleada víctima de violència de gènere, sempre que tinga motius fundats, pot recusar la instructora/instructor nomenada per la Comissió d'Igualtat.

Una vegada iniciada la investigació, si l'empleada així ho desitja, només tractarà amb la persona de la Comissió triada com a instructor/a i només explicarà una vegada la seua situació, llevat que resulte imprescindible per a la resolució del cas, i es garantirà la seua confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

La funció de la instructora o instructor, en el procediment informal, serà entrevistar-se amb la treballadora i conduir tot el procediment d'actuació, per a la qual cosa podrà tindre reunions amb el presumpte agressor, amb persones de l'entorn directe i reclamar la intervenció d'una o diverses persones expertes si ho considera necessari, etc. Tot això amb la finalitat d'aconseguir que acabe la situació de contacte entre l'empleada víctima i el presumpte agressor.

4. En el termini de temps més breu, com a màxim 7 dies hàbils, des del nomenament de la instructora o instructor per la Comissió d'Igualtat, es donarà per finalitzat el procediment, es valorarà la consistència de la denúncia, s'indicarà la consecució o no de la finalitat del procediment informal i, si és el cas, es proposaran les actuacions que s'estimen convenientes, inclús la d'obertura del procediment formal.

Si la persona denunciante o informador o l'empleada víctima no queda satisfeta amb la solució proposada o la solució és incomplida pel suposat agressor, podrà presentar denúncia a través del mètode formal.

5. Haurà de quedar constància escrita de les actuacions i de les conclusions, per mitjà del codi d'expedient assignat a l'inici del procés, i haurà de ser firmada almenys per la

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008





persona que denuncia i la persona que instrueix l'expedient. Este informe es traslladarà a la Comissió d'Igualtat per a la seua aprovació.

6. Tot el procediment serà urgent i confidencial, i es protegirà en tot moment la intimitat i dignitat de les persones afectades. L'arxivament de les actuacions serà custodiat per la secretaria de la Comissió d'Igualtat, i només hi tindrà accés la Comissió.

7. En la Delegació de Personal es disposarà d'un arxiu d'accés restringit en què es recollirà el registre de denúncies de violència de gènere, el full de dades d'identificació, compareixences o denúncies per correu electrònic, informe de la persona que instrueix el cas, mesures cautelars cursades i el dictamen amb les conclusions i propostes de la Comissió d'Igualtat.

#### 11.2. Procediment formal

S'entén el procediment formal com la segona fase del procediment informal quan per mitjà seu no s'ha resolt la situació de contacte amb l'agressor segons l'empleada víctima. No obstant això, esta sempre pot acudir directament si ho desitja al procediment formal.

Independentment, l'empleada víctima o la persona que denuncia podrà acudir, si ho considera oportú, a la via judicial que corresponga, de forma paral·lela o en acabar qualsevol dels dos procediments.

1. Qualsevol treballadora o treballador de l'Ajuntament de València podrà presentar denúncia a la Comissió d'Igualtat:

- L'empleada víctima
- Delegades o delegats sindicals, de personal, de comitè d'empresa o junta de personal
- Qualsevol persona que tinga coneixement que l'empleada pública està sent violentada pel presumpte agressor.

2. La denúncia es realitzarà sempre per escrit i es farà arribar a la Comissió d'Igualtat per mitjà de compareixença de la persona denunciant davant de la secretaria de la Comissió d'Igualtat.

3. Si la denúncia és interposada davant d'una direcció de servici, direcció de secció, direcció de Negociat o direcció de centre o semblant o algú que la represente, haurà de remetre-la de forma immediata a la Comissió d'Igualtat per a l'inici de la investigació, garantint-ne sempre la confidencialitat.

4. La Comissió d'Igualtat iniciarà les actuacions igual que en el procediment informal i designarà l'instructor/a que, per torn, corresponga de la llista predeterminedada existent. Si ha existit procediment informal, es nomenarà una altra persona diferent de la primera.

5. En el cas que l'empleada víctima haja recorregut al procediment formal per no estar conforme amb el resultat del procediment informal, l'instructor o instructora, amb l'acord de la Comissió d'Igualtat, realitzarà l'informe de conclusions i proposarà l'adopció de les mesures cautelars.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



6. Després d'entrevistar-se amb l'empleada víctima i l'agressor, i amb qui la persona instructora considere convenient, i l'endemà de la realització de l'última entrevista, esta podrà proposar a la Comissió l'adopció de les mesures cautelars que entenga convenientes. L'arxivament de l'expedient comportarà la reversió a la situació anterior a l'adopció de la mesura cautelar.

7. Al final de la instrucció, la persona instructora, abans del termini de 7 dies hàbils, realitzarà l'informe corresponent amb els mateixos criteris indicats en l'apartat 11.1 i proposarà alguna de les mesures següents:

- L'arxivament del procediment quan no s'haja pogut determinar la versemblança dels fets o la seua autoria.
- L'obertura d'expedient disciplinari pels fets denunciats.
- Si es considera que el cas pot solucionar-se amb mesures específiques preventives de situacions més greus (aportar pautes de conducta, acudir a cursos de formació específics en igualtat, acudir a suport psicològic...), podrien proposar-se mesures correctives i revisar el cas després d'un termini determinat (dos, tres, sis mesos) per a valorar-ne l'evolució.

8. La Comissió d'Igualtat decidirà sobre la conclusió del procediment de la manera indicada en l'apartat anterior. La proposta que conté l'informe de la persona instructora no vincula la Comissió. Si no hi ha acord entre l'informe i la Comissió d'Igualtat, s'intentarà arribar a acords en relació amb les mesures que cal adoptar, i prevaldran les decisions que siguen acceptades per la majoria de representants de la Comissió. Estes propostes seran elevades al regidor de Personal i al Servei Jurídic per a la seua informació i valoració.

9. Durant tot el procés, l'empleada víctima podrà ser assistida per un/a representant sindical si així ho desitja.

### 11.3. Mesures cautelars

En els casos de denúncies, fins al tancament del procediment i sempre que hi haja indicis suficients de l'existència de conductes violentes per part de l'agressor, la Comissió d'Igualtat sol·licitarà a la direcció del Servei de Personal i esta procedirà a la seua separació física si és empleat d'esta corporació, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi d'oficina, etc.) que crega oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Estes mesures no podran suposar en cap cas per a l'empleada víctima un perjudici o menyscabament de les seues condicions de treball i/o salarials.

En els casos en què la mesura cautelar siga la separació de la treballadora víctima del seu presumpte agressor per mitjà d'un canvi de lloc de treball, serà l'empleada la que decidisca si el trasllat el fa ella o l'agressor. El/La cap de servei o direcció facilitarà en tot moment que el trasllat d'una persona o l'altra es realitze tan ràpid com siga possible.

### 11.4. Confidencialitat de la investigació

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb discreció i amb el degut respecte tant cap a

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



la persona que ha presentat la denúncia com cap a l'agressor. La instructora o instructor posaran, de forma expressa, en coneixement de totes les persones intervinents, l'obligació de confidencialitat.

#### 11.5. Informe de conclusions

En el termini màxim de 15 dies hàbils, comptadors a partir de la presentació de la denúncia, la instructora o instructor, finalitzada la investigació, elaborarà l'informe que aprovarà, si és el cas, la Comissió d'Igualtat sobre el cas de violència de gènere tractat. En l'informe s'indicaran les conclusions a què s'arriba i les circumstàncies agreujants observades, i instarà la direcció de servei o la direcció del centre a la sol·licitud, si és el cas, d'obertura de l'expedient disciplinari al presumpte agressor si este és empleat municipal, que serà tramitat pel Servei de Personal o Divisió de Recursos Humans de la Policia Local. Si no hi ha acord entre l'informe i la Comissió d'Igualtat, s'intentarà arribar a acords en relació amb les mesures que cal adoptar, i prevaldran les decisions que siguen acceptades per la majoria de representants de la Comissió. Estes propostes seran elevades al regidor de Personal i al Servei Jurídic per a la seua informació i valoració.

Este expedient es realitzarà en els mínims terminis possibles i, mentre no se solucione, seguiran en vigor les mesures cautelars establides a l'inici de la denúncia.

Es comunicarà la resolució de l'expedient de violència de gènere al delegat de Personal, al Servei Jurídic, al Comitè de Seguretat i Salut, al servei implicat i a l'empleada víctima i a l'agressor.

Les decisions de la Comissió d'Igualtat sobre la conclusió del procediment formal no seran objecte de recurs.

#### 11.6. Circumstàncies agreujants

La violència de gènere no està tipificada com a falta disciplinària en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), però a l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si és el cas, puguen imposar-se a l'agressor, es tindran com a circumstàncies agreujants les situacions en què:

- L'agressor siga reincident en la comissió d'actes de violència de gènere.
- Es demostren conductes intimidatòries o represàlies per part de l'agressor.
- L'agressor tinga poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima.
- L'empleada víctima patisca algun tipus de discapacitat.
- L'estat psicològic o físic de l'empleada víctima haja patit greus alteracions, mèdicament acreditades.
- La relació laboral de l'empleada pública siga no indefinida, contractació temporal, interinitat o en període de prova i inclús amb contracte de beca o en pràctiques.
- S'exercisquen pressions o coaccions sobre l'empleada víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o entorpir el bon fi de la investigació.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



## 12. ALTRES DISPOSICIONS

1. En totes les comunicacions que es realitzen com a conseqüència de la sanció, s'ometrà el nom de l'empleada objecte de violència de gènere.

2. En el supòsit de resolució de l'expedient disciplinari amb sanció que no comporte el trasllat forçós o l'acomiadament de l'agressor, es prendran les mesures oportunes perquè este i l'empleada víctima no convisquen en el mateix ambient laboral, i l'empleada tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un trasllat, el qual serà resolt de manera àgil. Este trasllat no ha de suposar un detriment de les condicions laborals.

Si l'empleada víctima determina continuar en el seu lloc de treball, l'agressor serà traslladat a un altre servici ubicat en diferents dependències, a fi de possibilitar l'orde de protecció/allunyament i que no hi haja possibilitat de comunicació verbal, física i visual.

3. Si s'han produït represàlies o hi ha hagut perjudicis per a la víctima durant la situació de violència de gènere i/o el procediment d'investigació, esta tindrà dret a ser restituïda en les condicions que es trobava abans.

4. La instructora o instructor supervisarà la imposició i el compliment efectiu de les disposicions motivades per la situació de violència de gènere, i per a això serà informada d'estos aspectes, tal com s'apliquen per part de la Delegació de Personal o la Divisió de Recursos Humans de la Policia Local.

5. Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, la treballadora municipal que denuncia podrà també sol·licitar el trasllat d'oficina o departament, sense que supose un detriment de les seues condicions laborals.

6. En el cas que s'haja produït una denúncia de violència de gènere falsa (constatada per testimoni, rectificació o per sentència judicial) o que l'expedient haja sigut sobresegut per falta de proves, el servici implicat o la Comissió d'Igualtat podrà sol·licitar el trasllat de la persona que haja denunciat en fals, sempre que anteriorment compartiren espai de treball a fi d'evitar conflictes i noves denúncies.

7. Si per part de l'agressor es produïren represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant o sobre personal municipal de l'entorn de la treballadora víctima, estes conductes seran considerades com a falta laboral i s'incoarà l'expedient disciplinari corresponent. Es prohibixen expressament represàlies contra les persones que participen en les actuacions següents:

- Efectuar una denúncia o testificar, ajudar o participar en una investigació sobre violència de gènere.
- Oposar-se a qualsevol conducta que constituïska violència de gènere contra si o a terceres persones.
- Realitzar una al·legació o denúncia de bona fe, inclús si després de la investigació no es poguera constatar.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



8. Les denúncies o al·legacions realitzades que es demostrin com intencionadament deshonestes o doloses seran constitutives d'actuació disciplinària, sense perjudici de la resta d'accions que puguen correspondre en dret.

9. Anualment, la Comissió d'Igualtat efectuarà un informe del conjunt de les seues actuacions en este tema, si és que han tingut lloc, del qual es donarà publicitat a la totalitat de la plantilla. Este informe ha de respectar el dret a la intimitat i la confidencialitat de les persones implicades i s'hi recollirà el seguiment realitzat dels casos en què s'ha intervingut. En l'informe constarà també informació dels indicadors següents:

- Nombre i percentatge de consultes presentades
- Nombre i percentatge de sol·licituds presentades
- Tipus de mesures de protecció i/o cautelars empreses
- Nombre d'accions formatives impartides i el seu contingut
- Nombre de dones i homes que han participat en els cursos, per servicis i tipologia formativa
- Grau d'adequació dels mitjans materials i humans
- Tipus d'incidències produïdes, solucions aportades

10. En el cas que el fet denunciat siga constitutiu de delicte flagrant, la Comissió d'Igualtat posarà en contacte la treballadora víctima amb el jutjat o autoritat policial corresponent.

### 13. DISPOSICIÓ FINAL

Si hi ha una norma legal o convencional d'àmbit superior que afecte el contingut d'este protocol, els que el firmen es comprometen a adequar-lo immediatament.

Hi serà aplicable tota la legislació vigent que haja sigut promulgada i aprovada després de l'aprovació d'este protocol que tinga relació amb el tema i la mateixa finalitat i que servisca per a proporcionar més protecció, ajuda, reparació i compensació a les víctimes de violència de gènere i a les seues filles i fills pel dany patit, atés que la causa és l'existència d'una societat patriarcal que genera violència i una relació de poder dels homes sobre les dones.

### 14. DIFUSIÓ

Es publicarà este protocol a través de la intranet municipal, de manera que totes les empleades i empleats municipals el coneguen. La Comissió d'Igualtat disposa d'una adreça electrònica (<comisionigualdad@valencia.es>) a través de la qual es poden fer arribar denúncies de violència de gènere, com també per mitjà dels correus propis dels sindicats municipals.

S'informarà, així mateix, tot el personal de la composició de la Comissió d'Igualtat, de manera que qualsevol treballadora que considere que està patint violència de gènere, o qui tinga coneixement d'una situació d'este tipus, pugua acudir a qualsevol de les persones que la componen.

La Delegació de Personal, la Policia Local i els sindicats proporcionaran informació i assessorament a les empleades i empleats que ho requerisquen sobre el tema objecte

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Id. document: VU0k eHft caE3 Pe67 rJnC VdIB/ djc=  
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

d'este protocol, així com de les possibles maneres de resoldre les reclamacions o denúncies.

La corporació informarà de l'aprovació d'este protocol i en farà arribar una còpia a tots els organismes autònoms municipals, empreses, fundacions, patronats i la resta d'entitats municipals, sense perjudici que estos elaboren en compliment de la llei vigent els seus propis protocols de violència de gènere per a la seua plantilla.

València, 27 de juny de 2016

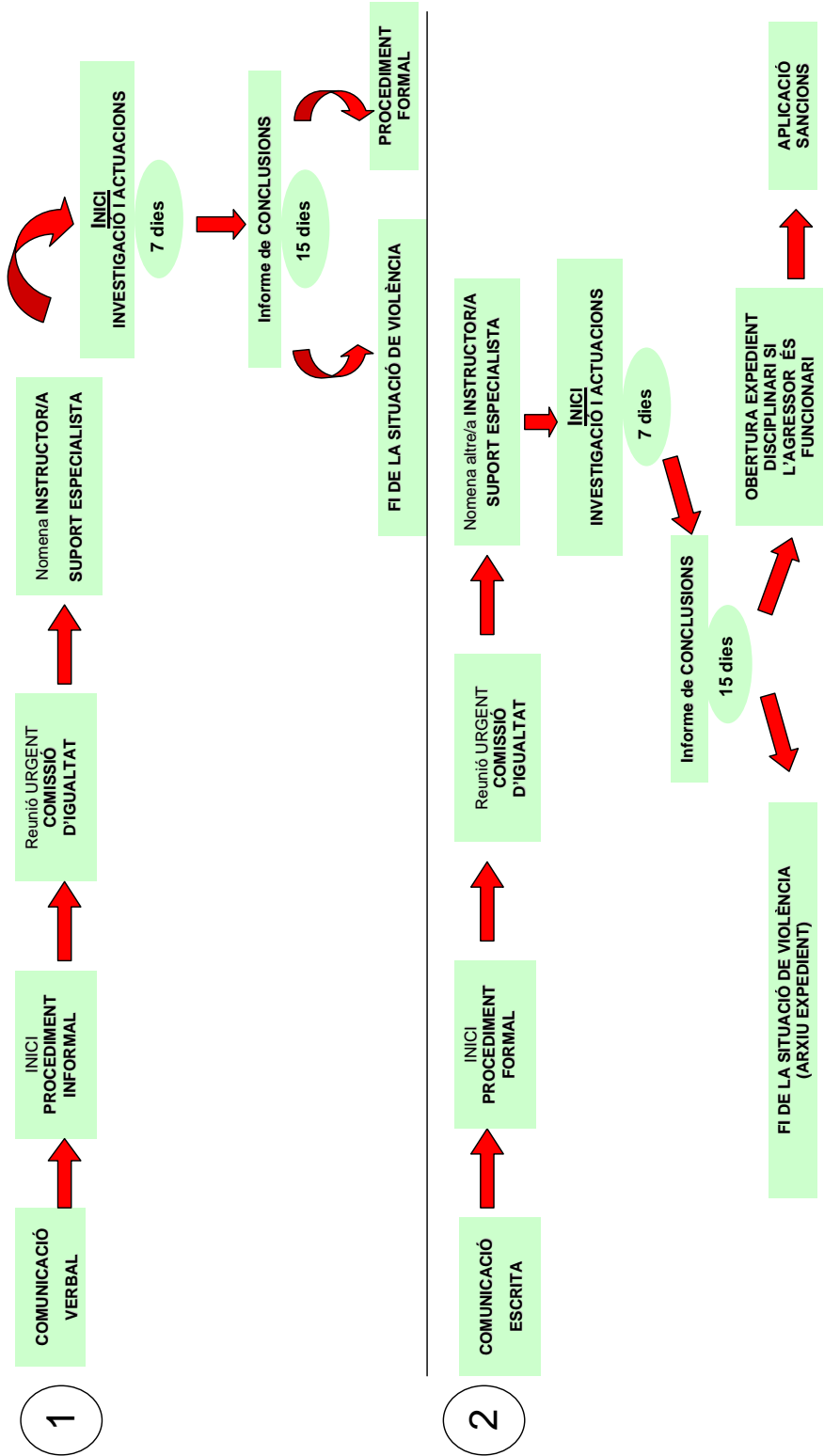
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Id. document: VU0k eHft caE3 Pe67 rJnC VdIB/ djc=  
 CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

# PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ



Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



**ANNEX 2. NORMATIVA**

**Normativa estatal**

**LA LLEI ORGÀNICA 1/ 2004 DE MESURES DE PROTECCIÓ INTEGRAL CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

En esta llei, específica per a la violència de gènere, cal destacar que s'arreglen la garantia dels drets de les víctimes (art. 17), el dret a la informació (art.18), el dret a l'assistència social integral (art. 19), l'assistència jurídica (art. 20), els drets laborals i de Seguretat Social (art. 21) i programa específic d'ocupació (art. 2).

Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement dels drets regulats, s'acreditaran amb l'orde de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'esta situació, l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indícis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicte l'orde de protecció (art. 23).

La Llei Orgànica 1/2004 arregla que la funcionària víctima de violència de gènere tindrà dret a la reducció o a l'ordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes que es determinen en la seua legislació específica (art. 24).

Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere patida per una funcionària es consideren justificades en els termes que es consideren en la seua legislació específica (art. 25).

L'acreditació de les circumstàncies que donen lloc al reconeixement dels drets de mobilitat geogràfica de centre de treball, excedència i reducció o reordenació del temps de treball, es realitzaran en els termes establits en l'article 23 (art.26).

**REIAL DECRET LEGISLATIU 2/2015, DE 24 D'OCTUBRE PEL QUAL S'APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS**

En este Reial Decret s'arregla que la treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Estos drets es podran exercitar en els termes que per a estos supòsits concrets s'establisquen en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o conforme a l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada. A falta d'això, la concreció d'estos drets correspondrà a la treballadora, aplicant-se les regles

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008





establides en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies (art. 37.8).

La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus servicis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en eixe moment o les que es pogueren produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Acabat este període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En este últim cas, decaurà la mencionada obligació de reserva (art. 40.4).

També arplega la situació que el contracte de treball puga suspendre's per la decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere (art. 45).

El contracte de treball es podrà extingir per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere (art. 49.1).

**REIAL DECRET LEGISLATIU 5/2015, DE 30 D'OCTUBRE, PEL QUAL S'APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC ( TREBEP)**

Este Reial Decret arplega en el seu articulat els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

Respecte als permisos per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària, especifica que les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinen els servicis socials d'atenció o de salut segons corresponga.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguen aplicables, en els termes que per a estos supòsits establisca l'Administració pública competent en cada cas (art. 49).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Respecte a la mobilitat per raó de violència de gènere, arreu que les dones víctimes de violència de gènere que es veuen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus servicis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que siga una vacant de necessària cobertura. Així i tot, en tals supòsits l'Administració pública competent, estarà obligada a comunicar-li les vacants ubicades en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament sol·licite. Este trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial, les seues dades personals, els dels seus descendents i les de qualsevol persona que estiga sota la seua guarda o custòdia (art. 82).

En relació a la situació laboral d'excedència, arreu que les funcionàries víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver d'haver prestat un temps mínim de servicis previs i sense que siga exigible termini de permanència en esta situació. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que exerciren, i serà computable el dit període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que s'aplique.

Quan les actuacions judicials ho exigiren es podrà prorrogar este període per tres mesos, amb un màxim de díhuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'esta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill a càrrec (art. 89).

**RESOLUCIÓ DE 25 DE NOVEMBRE DE 2015, DE LA SECRETARIA D'ESTAT D'ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES, PER LA QUAL S'ESTABLIX EL PROCEDIMENT DE MOBILITAT DE LES EMPLEADES PÚBLIQUES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

L'acreditació de la situació de violència de gènere als efectes del que disposa esta resolució es realitzarà per algun dels mitjans següents:

- a) Sentència condemnatòria.
- b) Orde de protecció o l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la sol·licitant és víctima de violència de gènere fins que es dicte l'orde de protecció.
- c) Resolució judicial que haguera acordat mesures cautelars penals per a la protecció de la víctima.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



d) Certificat/informe acreditatiu d'atenció especialitzada, expedit per un organisme públic competent en matèria de violència de gènere (art. 2).

Les empleades públiques víctimes de violència de gènere que per a fer efectiva la seua protecció, el seu dret a l'assistència social integral o per a rebre assistència sanitària es veguen obligades a abandonar el lloc on venien prestant els seus serveis, tindran dret al canvi de destinació. Este canvi de destinació podrà articular-se per mitjà de la seua adscripció a un lloc de treball vacant, o per mitjà del canvi d'adscripció del lloc de treball de què foren titulars, i tant en un cas com en un altre, a la mateixa o a distinta localitat.

En el cas que es fera necessari un canvi de lloc de treball, la mobilitat s'efectuarà a un altre lloc propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, que es trobe vacant, sense necessitat que esta vacant siga de necessària cobertura. L'empleada pública haurà de complir amb els requisits de la relació de llocs de treball.

El trasllat per violència de gènere tindrà la consideració de trasllat forçós. Els gastos i indemnitzacions que, si és el cas, corresponguen a l'empleada pública seran a càrrec del ministeri, organisme, agència o entitat en què es trobara destinada en el moment d'efectuar-se la mobilitat a través de qualsevol dels procediments previstos en esta resolució (art. 3).

S'establix el procediment, documentació i on dirigir les sol·licituds per al canvi del lloc de treball i administració, si fóra necessari, per a empleades públiques víctimes de violència de gènere (art. 4 i 5).

Després de la resolució de la sol·licitud i quan s'haja produït un canvi de lloc de treball, l'Administració tindrà l'obligació de reservar el lloc d'origen durant els sis primers mesos, acabat este període, l'empleada pública podrà sol·licitar la reincorporació al seu lloc de treball d'origen. En el cas que opte pel retorn al lloc d'origen, els sis mesos de permanència en l'altre lloc es consideraran com a temps de permanència en el lloc d'origen, als efectes de participació en concursos de mèrits o trasllats.

Una vegada transcorregut l'esmentat termini de sis mesos, l'Administració podrà concedir, a sol·licitud de la interessada, el retorn a la localitat d'origen, motivat en que s'hagueren produït circumstàncies extraordinàries que permeten a la interessada el dit retorn, com poguera ser, entre altres, l'ingrés en presó o la defunció de l'agressor. Per a procurar eixa reincorporació haurà de procedir-se a la posada a disposició d'un lloc vacant i adequat, de semblants característiques a què venia ocupant abans de ser traslladada. Este retorn a la unitat o al lloc d'origen tindrà caràcter voluntari (art. 6).

Quan una Administració pública es dirigisca a l'Administració general de l'Estat comunicant l'existència d'una sol·licitud de mobilitat per raó de violència de gènere a una localitat o zona geogràfica que excedix de l'àmbit competencial de l'Administració d'origen de la sol·licitant, serà la Direcció General de la Funció Pública la competent per a actuar i, si és el cas, tramitar

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



la dita petició, en els termes que s'establisca en el marc de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública (art. 7).

#### **Normativa autonòmica**

#### **ORDE DE 17 GENER DE 2006 DE LA CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, INTERIOR I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES**

En esta orde, en relació a la regulació de borses de treball temporal per a proveir provisionalment llocs de treball de l'Administració del Govern Valencià, s'establix que a la Comunitat Valenciana les víctimes de violència de gènere puguem renunciar al nomenament o contracte, amb dret a romandre en la borsa de treball mentre dure esta situació.

Les mesures de mobilitat contemplen que els canvis de llocs de treball podran concedir-se per a distints cossos, escales o agrupacions professionals, dins del mateix grup o subgrup professional i mantenint les mateixes retribucions, si no hi ha vacants en el d'origen.

#### **DECRET 175/2006, DE 24 DE NOVEMBRE, DEL CONSELL, PEL QUAL ES REGULEN LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL AL SERVICI DE L'ADMINISTRACIÓ DEL CONSELL**

En este decret s'arregla que la situació de violència de gènere s'acreditarà per mitjà de l'orde de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'esta situació l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'orde de protecció (art. 3).

Com en l'anterior legislació, també arregla que les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els servicis socials o de salut, segons siga procedent, acrediten. Quan la reducció no supere l'hora diària no generarà deducció de retribucions (art. 7).

Respecte a la flexibilitat horària de la jornada laboral de les empleades víctimes de violència sobre la dona, arregla que podran disposar de dos hores diàries i amb adaptació del torn de treball, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els servicis socials d'atenció o salut (art. 15).

#### **LLEI 10/2010, DE 9 DE JULIOL, DE LA GENERALITAT, D'ORDENACIÓ I GESTIÓ DE LA FUNCIÓ PÚBLICA VALENCIANA**

En esta llei s'arregla un tipus específic de permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària (art. 69).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Respecte als trasllat per violència de gènere, arreplega que les empleades públiques víctimes de violència de gènere que es veguen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus servicis per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar el trasllat provisional a un altre lloc propi del seu cos, agrupació professional funcionarial o escala o, si és el cas, categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que siga una vacant de necessària cobertura.

En cas de no existir llocs vacants en el seu cos, agrupació professional funcionarial o escala, podrà ser adscrita a un altre lloc del mateix grup o subgrup professional a què pertany, sense que en cap cas el trasllat supose menyscabament dels seus drets econòmics.

A este efecte, es li hauran de comunicar les vacants ubicades en la mateixa localitat o en aquelles que la interessada expressament sol·licite.

Este trasllat tindrà la consideració de forçós, als efectes de la percepció de les indemnitzacions establides reglamentàriament per a este tipus de trasllats i la seua duració vindrà condicionada al manteniment de les circumstàncies que el van donar lloc.

Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement d'este dret s'acreditaran amb l'orde de protecció a favor de la víctima i, de manera excepcional, en tant es dicte la orde de protecció necessària, amb l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que l'empleada pública és víctima de violència de gènere.

En les actuacions relacionades amb la violència de gènere es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial les seues dades personals, les dels seus ascendents, descendents i les de qualsevol persona que esté sota la seua guarda i custòdia.

Les previsions d'este article serà igualment d'aplicació al personal temporal (art.109).

L'excedència voluntària del personal funcionari de carrera podrà adoptar la sol·licitud d'excedència voluntària per raó de violència de gènere. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a esta excedència, sense haver d'haver prestat un temps mínim de servicis previs i sense que els siga exigible termini de permanència en esta situació.

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. Este període serà computable als efectes d'antiguitat, promoció professional i drets del règim de Seguretat Social que siga aplicable.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



No obstant això, quan de les actuacions de tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima ho exigirà, es podrà prorrogar per períodes de tres mesos, amb un màxim de díhuit mesos, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment.

Durant els dos primers mesos d'esta excedència, la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per filla o fill a càrrec.

Les funcionàries interines poden disfrutar d'esta excedència, si bé la reserva del lloc de treball es mantindrà únicament mentre no concórrega cap de les causes de cessament previstes per a este personal en esta llei (art.126 i 131).

Totes les mesures incloses en esta llei relacionades amb la lluita contra la violència de gènere indiquen que hauran de tramitar-se de manera preferent i a través de procediments especialment àgils que garantisquen la seua eficàcia. A més, establix que els assumptes que tinguen relació amb situacions de protecció de víctimes de violència de gènere hauran de ser objecte d'un especial sigil i discreció.

Finalment, establix que les víctimes acreditades de violència de gènere tindran preferència en l'accés a les activitats formatives organitzades per l'administració (disposició adicional octava).

#### **Normativa local**

#### **ACORD LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA (2012-2015)/ CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA (2012-2015)**

En este acord laboral es contempla que les empleades víctimes de violència de gènere que es vegem obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus servicis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social íntegral, tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi de la seua categoria o categories professionals d'anàlogues característiques, sense necessitat que siga una vacant de necessària cobertura. Així i tot, en tals supòsits l'Ajuntament estarà obligat a comunicar-li les vacants ubicades en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament sol·licite. Este trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial, les seues dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estiga sota la seua guarda o custòdia, i es tramitaran de manera preferent.

Les empleades municipals víctimes de violència de gènere que hagen sol·licitat la situació d'excedència, tindran dret a la reserva del lloc de treball durant un període de 3 anys (art.77).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



### PLA D'IGUALTAT PER A EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

En la Junta de Govern Local de desembre de 2009 es va aprovar el Pla d'Igualtat per a Empleades i Empleats de l'Ajuntament de València, amb l'objectiu d'evitar la discriminació entre els empleats i empleades en tots els ordes: accés a l'ocupació pública, desenvolupament de la carrera professional, òrgans de selecció i valoració, igualtat retributiva i protecció davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

En el Pla d'Igualtat l'Ajuntament de València es compromet a mantindre la privacitat i protecció de la identitat del personal municipal que denuncie situacions de violència de gènere, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

Respecte a les reduccions de jornada, estableix que per a les empleades víctimes de violència de gènere, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis de salut acrediten.

Així mateix, tindran dret les empleades víctimes de violència de gènere a flexibilitat horària en la jornada laboral en 2 hores diàries, 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.

S'arregla també, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, el seu dret a la reordenació del temps de treball, o a través de a l'adaptació de l'horari, de l'aplicació d'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball.

S'establix permisos i llicències per a conciliació de la vida familiar, permisos per raó de violència de gènere, així com mobilitat geogràfica del lloc de treball i excedència.

Es contempla que la Corporació incloga en els seus plans i programes de formació anuals cursos específics sobre violència de gènere dirigits a personal de policia local i benestar social.

En l'Àrea de Salut Laboral del Pla d'Igualtat, per a previndre i/o, si és el cas, eliminar qualsevol tipus d'assetjament o violència de gènere en el treball i fomentar la salut laboral, es plantegen diferents accions com:

- L'elaboració i difusió de bones pràctiques i realització de campanyes informatives o accions de formació en relació a la violència de gènere.
- La Comissió d'Igualtat tindrà entre les seues competències donar curs a les denúncies per violència de gènere presentades.
- L'elaboració d'un protocol específic per a detectar possibles situacions de violència de gènere, en la mesura que l'àmbit laboral puga veure's afectat o intervenir.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Id. document: VU0k eHft caE3 Pe67 rJnC VdIB/ djc=  
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- L'establiment de procediments àgils i de tramitació preferent per a les mesures referides a víctimes de violència de gènere com la reducció de jornada, permisos, trasllats, excedències, tenint en este últim cas la reserva del lloc de treball durant un període de 3 anys.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008





### **ANNEX 3. INDICADORS DE DETECCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE<sup>1</sup>**

#### **A) MANIFESTACIONS DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE** (sense pretendre ser una llista exhaustiva)

##### **Violència física**

- Colps
- Ferides
- Ús d'armes o instruments en la violència

##### **Violència psicològica**

- Insultar i amenaçar amb armes o sense
- Detencions o coaccions
- Humiliar, desvalorar o ridiculitzar
- Vigilància (a casa, al treball, del correu, seguir pel carrer....)
- Enviament de cartes, missatges, telefonades, regals...
- Intimidació a altres persones (familiars, terceres persones....)
- Maltractament d'animals domèstics
- Denúncies infundades
- Amenaces de suïcidi
- Imposició de normes de conducta
- Oposició a un augment del nivell educatiu i/o professional

##### **Violència sexual**

- Violació
- Abusos

<sup>1</sup> Extret del *Protocolo de actuación de la UPV/EHU ante actos de violencia de género*.  
Universitat del País Basc.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



**Violència econòmica**

- Deixar sense diners
- No realitzar aportacions equitatives a l'economia familiar
- Desposseir de béns
- Impedir treballar, promocionar, administrar el propi patrimoni o altres formes d'obtindre diners o de disposar-ne

**B) INDICADORS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN LES RELACIONS AFECTIVES I SEXUALS O DE PARELLA**

- La teua parella t'ha dit com has de vestir-te, com has de comportar-te amb la gent.
- La teua parella s'enfada si ixes amb amigues i amics, et vol exclusivament per a ella. La teua parella controla les teues pertinences personals, les telefonades del teu mòbil..., ho vol saber tot sobre tu.
- La teua parella no és sincera amb tu, t'oculta informació. La teua parella et telefona constantment, és molt gelosa.
- La teua parella et ridiculitza o menysprea el teu aspecte físic, el teu cos.
- La teua parella fa gestos de menyspreu quan fas o dius alguna cosa que no li agrada. La teua parella t'ha amenaçat de deixar la relació cada vegada que s'ha enfadat.
- La teua parella s'ha comportat de forma agressiva per una qüestió que per a tu no tenia massa importància.
- La teua parella t'ha espentat o t'ha pegat una galtada en el transcurs d'una discussió o baralla.
- A vegades, la teua parella ha sigut agressiva i t'ha fet mal en el joc amorós i sexual. Has mantingut relacions sexuals no consentides amb la teua parella.
- La teua parella t'ha agredit físicament.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



#### **ANNEX 4. DRETS DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

Les dones víctimes de violència de gènere, amb caràcter general, tenen els drets reconeguts en la **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, com són:

- Dret a la informació (art. 18)
- Dret a l'assistència social integral (art. 19)
- Assistència jurídica (art. 20)
- Drets laborals i Seguretat Social (art. 21)
- Programa específic d'ocupació (art. 22)
- Reducció o ordenació del seu temps de treball, mobilitat geogràfica i excedència de les empleades funcionàries (art. 24)
- Absència total o parcial motivada per la situació física o psicològica de les empleades funcionàries (art. 25)
- Ajudes socials (art. 27)
- Accés a l'habitatge i residències públiques per a majors (art. 28)

**Drets de les empleades públiques i/o de servicis víctimes de violència de gènere, sempre que hi haja mesures cautelars i/o sentència ferma i es preveja expressament, estes dones víctimes de la violència de gènere tindran dret a fer efectiva la seua protecció** a les mesures següents recollides en els articles dels seus convenis col·lectius, a més dels reconeguts en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) –articles 49, 82 i 89– i en l'Estatut dels Treballadors –articles 37.8, 40.4, 45 i 49–:

- A la reducció de la jornada de treball
- A la reordenació del temps de treball
- A absentar-se del seu lloc de treball, amb la consideració d'estes faltes d'assistència, totals o parcials, de justificades
- Al trasllat de centre de treball segons les disponibilitats existents
- A la reserva del lloc de treball anterior
- A disposar de la situació d'excedència
- A una mobilitat específica
- A la intimitat
- A suspendre el contracte de treball
- A l'extinció del contracte de treball

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



AJUNTAMENT  
DE VALÈNCIA

ACORD

Id. document: VU0k eHft caE3 Pe67 rJnC VdIB/ djc=  
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	22/07/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008