



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Recursos Humanos Organización Ciudad Inteligente Digitalización e Innovación

PROTOCOLO VIOLENCIA DE GENERO

PROTOCOLO ACTUACIONES EN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO

EL SR. CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS, ORGANIZACIÓN, CIUDAD INTELIGENTE, DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN

HACE SABER:

Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de julio de 2024, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo que literalmente dice:

“Visto expediente núm. 10.691/2024 de Recursos Humanos relativo a la aprobación del Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes.

Visto el informe, emitido por la Técnica de Administración General, adscrita a Recursos Humanos, con el conforme del Director General de Recursos Humanos, relativo al Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus Organismos Dependientes, que básicamente dice:

“En relación con el nuevo Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, SE INFORMA:

PRIMERO.- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas.

La jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, entre los que hay que mencionar el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia en su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que

determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía recoge de manera expresa en su artículo 16 el derecho de las mujeres a gozar de una protección integral contra la violencia de género que debe incluir medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

La ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía que fue parcialmente modificada por la ley 7/2018 de 30 de julio. En el artículo 8 de esta ley se está desarrollando un Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la violencia de género.

Parte de la importancia de esta ley es que viene a introducir en nuestra normativa el espíritu y contenido del mencionado Convenio de Estambul. Por ello se modifica el concepto de violencia de género a través de la ampliación de su objetivo (art.1.1), el concepto de víctima (art.1 bis), la tipología de manifestaciones de la violencia de género ante los que la administración debe actuar (art. 3) y la propia acreditación de la condición de víctima, que en el caso de Andalucía no requiere de la interposición de denuncia para el reconocimiento de los derechos enunciados en esta Ley.

La ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, determinando que las actuaciones en materia de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género pasaban a ser en todo caso, competencias propias de los municipios, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

En el Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes se persigue dentro de su eje 6 denominado “Salud laboral y situaciones de especial protección”, en el objetivo 6.1 consistente en Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad. Concretamente se ha establecido como medida 6.1.2. la de Elaboración de un protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género, por lo que este instrumento emana de esta medida.

SEGUNDO.- Así conforme a todo lo anterior, en la Comisión de Igualdad celebrada el día 12 de marzo de 2024 entre los puntos del orden del día a tratar se incluyó como punto 4º la Propuesta de texto Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, acordándose el constituir una Comisión de Trabajo en la que participarían las diferentes secciones sindicales con representación, así como miembros del área de Recursos Humanos y del área de Igualdad, en aras a concretar el texto del futuro protocolo a aprobar.

Se han mantenido cinco reuniones de trabajo, obteniéndose un texto final. Siendo este incluido en el orden del día de la Comisión de Igualdad celebrada el día 11 de julio de 2024, resultando aprobado el mismo por unanimidad de los presentes.

TERCERO.- Tras esta aprobación, se ha sometido a la Mesa General de Negociación, la que en su sesión de 23 de julio del corriente ha aprobado por unanimidad la propuesta del mencionado texto de protocolo.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para la validez y eficacia

de los Acuerdos adoptados en la Mesa de Negociación, será necesaria su aprobación expresa y formal por el órgano de gobierno de la Administración Pública.

Por lo que procede elevar propuesta del Concejal Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación a la Junta de Gobierno Local, para aprobación del Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, de conformidad con el texto que se inserta a continuación (...).

Es cuanto se informa a esa Delegación, no obstante resolverá lo que estime procedente a derecho.”.

Por todo ello, finalizado el proceso negociador abierto con las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Granada, que ha culminado con la aprobación por unanimidad, el día 23 de julio de 2024, en el seno de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Granada del Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los presentes, **acuerda:** Aprobar el Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, del siguiente tenor literal:

“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA Y SUS ORGANISMOS DEPENDIENTES

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres.

A día de hoy continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

El Ayuntamiento de Granada, como institución tiene asumida la obligación de desarrollar políticas públicas en materia de prevención, sensibilización, formación, atención y coordinación en materia de violencia de género, respecto a la ciudadanía en general y respecto las personas que trabajan en el consistorio, en particular.

En el Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes se persigue dentro de su eje 6 denominado “Salud laboral y situaciones de especial protección”, en el objetivo 6.1 consistente en “Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad”. Concretamente se ha establecido como medida 6.1.2. La Elaboración de un protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género, por lo que este instrumento emana de esta medida.

1. MARCO NORMATIVO DE ESTE PROTOCOLO

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

Así, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

La Declaración del Milenio 2000, manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.

En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.

La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud.

El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas y en la paridad entre mujeres y hombres.

La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas.

La Decisión número 803/2004/CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas.

Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía recoge de manera expresa en su artículo 16 el derecho de las mujeres a gozar de una protección integral contra la violencia de género que debe incluir medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

La ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía que fue parcialmente modificada por la ley 7/2018 de 30 de julio. En el artículo 8 de esta ley se está desarrollando un Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la violencia de género.

Parte de la importancia de esta ley es que viene a introducir en nuestra normativa el espíritu y contenido del mencionado Convenio de Estambul. Por ello se modifica el concepto de violencia de género a través de la ampliación de su objetivo (art.1.1), el concepto de víctima (art.1 bis), la tipología de manifestaciones de la violencia de género ante los que la administración debe actuar (art. 3) y la propia acreditación de la condición de víctima, que en el caso de Andalucía no requiere de la interposición de denuncia para el reconocimiento de los derechos enunciados en esta Ley.

Nuestra Comunidad Autónoma cuenta también con el Observatorio Andaluz contra la Violencia de Género, creado al amparo del art. 7 de la ley 13/2007 de 26 de noviembre y regulado por el Decreto 298/2010, de 25 de mayo, se trata de un órgano encargado de analizar la magnitud del fenómeno de la violencia de género en Andalucía, así como su evolución, la evaluación del impacto y los resultados de las políticas públicas que se desarrollen para actuar de forma eficaz ante este tipo de violencia.

La ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, determinando que las actuaciones en materia de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género pasaban a ser en todo caso, competencias propias de los municipios, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

En el Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes se persigue dentro de su eje 6 denominado "Salud laboral y situaciones de especial protección", en el objetivo 6.1 consistente en **Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad**. Concretamente se ha establecido como medida 6.1.2. la de **Elaboración de un protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género**, por lo que este instrumento emana de esta medida.

2. MARCO CONCEPTUAL

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: "la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia".

La ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en su artículo 3, indica que entre las tipologías de violencia de género hay que tener en cuenta como mínimo las siguientes:

Violencia física, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

Violencia psicológica, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

Violencia sexual, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

Violencia económica, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

Así entre las manifestaciones se recogen las siguientes (entre otras):

Ciberviolencia de género es aquella violencia de género en la que se utilizan a las redes sociales y las tecnologías de la información como medio para ejercer daño o dominio, entre las que figuran el ciberacoso, ciberamenazas, ciberdifamación, la pornografía no consentida, los insultos y el acoso por motivos de género, la extorsión sexual, la difusión de imágenes de la víctima y las amenazas de violencia y de muerte.

El acoso sexual, entendiéndose por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

El acoso por razón de sexo, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE ESTE PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene como objeto principal la protección de las empleadas municipales que sufren violencia de género.

Así, también tiene por objeto el establecer un conjunto de medidas para la sensibilización, prevención, formación, protección, de las empleadas municipales que sean víctimas de violencia de género.

Asimismo este protocolo tiene por objeto regular el procedimiento para hacer efectiva la movilidad por razón de violencia de género de las empleadas públicas de este Ayuntamiento y sus organismos autónomos, reconocida en el artículo 82.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Teniendo esta movilidad la consideración de traslado forzoso.

Este protocolo será de aplicación a las empleadas públicas, con independencia de la relación laboral que tengan con el Ayuntamiento y sus organismos dependientes, y que sean o hayan sido víctimas de violencia de género.

4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La acreditación de la situación de violencia de género a efectos de lo dispuesto en el presente Protocolo se podrá acreditar a través de alguno los medios previstos en los artículos 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el artículo 32 de la Ley Orgánica 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE ESTE PROTOCOLO Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

-Protección a la intimidad

En el procedimiento regulado en el presente protocolo se protegerá la intimidad y dignidad de las empleadas públicas, en especial sus datos personales, los de sus familiares y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.

Las anotaciones de los actos administrativos que deban realizarse en el Registro de Personal derivados de la protección o asistencia social integral de estas empleadas públicas se realizarán de manera que no trascienda la existencia de una forma especial de movilidad o cualquier otro dato del que pueda deducirse su situación.

La Dirección General competente en materia informática articulará las medidas necesarias para restringir los accesos a la información en las consultas, las búsquedas en el directorio de personal del Ayuntamiento de Granada y en cualquier otro sistema de información, de modo que quede garantizada su seguridad.

En todo caso, las actuaciones del Ayuntamiento derivadas del presente protocolo para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género y el tratamiento de la información obtenida a tal fin, están sujetas a las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre protección de datos personales.

-Confidencialidad: *las personas que intervengan en el procedimiento previsto en este protocolo o tengan acceso a cualquier informe, documentación o registro en el marco de actuaciones en aplicación del mismo, tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las solicitudes de intervención y procedimiento resueltos o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.*

Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento.

- Protección de datos: *los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.*

- Respeto y protección a las personas afectadas: *el Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.*

-Restitución de las víctimas: *si el acto de violencia de género se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Ayuntamiento deberá restituirla en sus mismas condiciones cuando la víctima así lo solicite.*

- Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral: *se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral. De esta manera, el Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes establecerá las medidas cautelares oportunas, para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral.*

- **Diligencia y celeridad:** el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

6. PROCEDIMIENTO CONCESIÓN MOVILIDAD A EMPLEADA MUNICIPAL VÍCTIMA

6.1. Iniciación del procedimiento: solicitud

La empleada pública víctima de violencia de género que requiera una movilidad por razón de violencia de género, deberá presentar una solicitud dirigida a la Dirección General de Recursos Humanos.

Con el fin de garantizar la confidencialidad, se deberá establecer un correo electrónico, cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de inicio de este procedimiento.

A éste solo tendrá acceso el personal designado por la Dirección General de Recursos Humanos para ello.

Dada la naturaleza de la solicitud esta podrá presentarse directamente por la interesada en la citada Dirección General.

En la referida solicitud se deberán cumplimentar los datos personales y profesionales, así como, en su caso, el centro al que solicita ser trasladada.

A la solicitud se acompañará la siguiente documentación:

- a. Documentación acreditativa de la situación de víctima de violencia de género, en los términos previstos en el apartado 4 de este protocolo.
- b. Documentación acreditativa, ya sea certificado o informe de Servicios Sociales o de órgano competente en materia de atención especializada a las víctimas de violencia de género, en que se justifique la necesidad de la movilidad de la empleada pública en ese momento.
- c. Cualquier otra documentación que la solicitante considere oportuno aportar para justificar su necesidad de movilidad.

Esta documentación podrá aportarse en sobre cerrado junto con la solicitud, al objeto de garantizar la privacidad de las empleadas afectadas.

En el supuesto de que, durante la tramitación de este procedimiento o una vez llevado a efecto el traslado de la solicitante, se produjese alguna modificación en la acreditación de la situación de violencia presentada, la empleada pública deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos que analizará la situación, a fin de determinar los efectos de tales circunstancias sobre la acreditación de la situación de violencia de género y, en su caso, la duración del traslado.

El órgano que esté instruyendo el procedimiento y, en todo caso, la Dirección General de Recursos Humanos podrá, en cualquier momento del procedimiento, solicitar la colaboración de otras áreas, a los efectos de recabar información adicional para la valoración del caso concreto.

6.2. Instrucción del procedimiento

6.2.1.- Funcionarias y empleadas laborales.

La Dirección General de Recursos Humanos revisará la solicitud y la documentación aportada por la interesada en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la misma.

Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos o bien, la interesada no aporta la documentación señalada en el apartado anterior, de conformidad con el artículo 68 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de inmediato se le requerirá para que en el plazo de diez días subsane la solicitud o aporte la documentación.

Una vez comprobada que la solicitud y la documentación aportada está completa, la Dirección General de Recursos Humanos determinará la relación de puestos vacantes adecuados en las zonas geográficas que no coincidan con el ámbito territorial del distrito en el que estuviera ubicado su centro de trabajo.

Esta Dirección General determinará, en un plazo máximo de cinco días hábiles, los puestos de trabajo cuya cobertura considere más necesaria y que reúnan las características adecuadas para que sean ocupados por la empleada pública.

Y los comunicará a la empleada pública que dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para optar entre los puestos de trabajo ofertados.

A la vista de la opción de la interesada, la Dirección General emitirá la correspondiente resolución de traslado.

En caso de que no existiera vacante adecuada en los centros municipales diferentes al ámbito territorial del distrito en el que estuviera ubicado su centro de trabajo procederá de oficio según corresponda.

6.3. Resolución del procedimiento

La Dirección General de Recursos Humanos dará preferencia a la tramitación de este procedimiento y acordará el correspondiente traslado, a través de la resolución del procedimiento, con la adopción de las medidas provisionales que procedan, en el plazo máximo de diez días.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

La incorporación al nuevo destino deberá tener lugar en un plazo de 3 días hábiles.

6.3.1. Respecto a las funcionarias de carrera o personal laboral fijo

Los destinos obtenidos por este procedimiento tendrán carácter definitivo cuando el puesto de origen tuviera tal carácter y el nuevo puesto se encontrara vacante en la correspondiente plantilla.

La ocupación del puesto de trabajo adjudicado tendrá carácter provisional cuando la interesada ocupara con tal carácter su puesto.

Una vez tenga lugar la movilidad regulada por el presente Protocolo, el Ayuntamiento de Granada tendrá la obligación de reservar el puesto de origen durante los seis primeros meses, terminado este período, la empleada pública podrá solicitar su reincorporación. En el caso de que opte por el retorno al puesto de procedencia, los seis meses de permanencia en el otro puesto se considerarán como tiempo de permanencia en el puesto de origen, a efectos de participación en concursos de méritos o traslados.

Para procurar esa reincorporación deberá procederse a la puesta a disposición de un puesto vacante y adecuado, de similares características al que venía ocupando antes de ser trasladada.

En el supuesto de que la movilidad de la funcionaria por razón de violencia de género se hubiere efectuado mediante un cambio de adscripción del puesto, se podrá acordar un nuevo cambio de adscripción del puesto en los términos dispuestos en los apartados anteriores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, el retorno al puesto de origen tendrá carácter voluntario.

6.3.2. En el caso de funcionarias interinas, personal laboral temporal o indefinido no fijo

La adjudicación del nuevo puesto tendrá carácter provisional y estará, supeditada al tiempo para el que fueron nombradas o a la duración del correspondiente contrato, así como, a que la plaza ocupada no resultará adjudicada a través de los procedimientos reglamentariamente establecidos.

7. MEDIDAS A ADOPTAR A FAVOR DE LAS EMPLEADAS VÍCTIMAS

7.1. Medidas relativas a jornada laboral y flexibilidad horaria.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género podrán, en su caso, disponer del siguiente régimen en materia de jornada laboral y horarios:

-Durante la instrucción del procedimiento de movilidad por razón de violencia de género, la falta de asistencia al puesto de trabajo (total o parcial), si fuera necesaria para garantizar la seguridad de la interesada, tendrá la consideración de falta justificada por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención, de salud, u otros acreditados para ello.

-Igualmente, durante el transcurso de la instrucción del procedimiento y hasta su resolución, si las circunstancias lo requieren, la Dirección General de Recursos Humanos, podrá acordar provisionalmente una atribución temporal de funciones o una movilidad de la empleada a un centro municipal diferente a donde estuviera situado su centro de trabajo.

-Las retribuciones que corresponderán a la empleada pública que haya sido objeto de movilidad por razón de violencia de género no podrán ser inferiores a las correspondientes al puesto que ocupara en el momento de presentar la solicitud de movilidad y se mantendrán hasta que opte entre regresar a su puesto de origen o continuar

en el que estuviera ocupando, momento en el que le corresponderán las retribuciones del puesto efectivamente ocupado.

- **Reducción de jornada:** para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las empleadas públicas tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.

- **Flexibilidad horaria:** por razones de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las empleadas víctimas de este tipo de violencia, tendrán derecho a una flexibilidad horaria de hasta un cincuenta por ciento del horario fijo de la jornada diaria.

- **Reordenación del tiempo de trabajo:** la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, previo acuerdo con el servicio correspondiente.

-En el supuesto de que las personas implicadas en la situación de violencia fueran ambas personal municipal del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, y a la vista de la información existente, por la Dirección General Recursos Humanos podrán adoptarse las medidas provisionales que correspondan para garantizar la protección o el derecho a la asistencia social integral de la persona que sufre la situación de violencia.

Se ofrecerá a la víctima, un puesto de trabajo de características similares al desempeñado en un espacio diferente cuando ello sea necesario para garantizar la seguridad de la víctima y su derecho a la recuperación personal.

* Así cuando víctima y presunto agresor cuenten con turnos y horarios rotatorios, siempre que sea posible, se procederá a la adaptación de los mismos. Teniendo preferencia la víctima en la elección frente al presunto agresor.

-No se producirá, y/o evitará, la coincidencia entre víctima y presunto agresor en las acciones de formación continua que se organice por el Ayuntamiento de Granada, ya sean en modalidad online como presencial.

- **Justificación de faltas de asistencia:** las ausencias totales o parciales motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por las empleadas públicas, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que se determinen mediante certificado o informe emitido por organismo público competente en materia de violencia de género.

-Las empleadas municipales contarán con todos los permisos necesarios y ausencias parciales para la realización de cualquier tipo de gestión médica, administrativa, policial, judicial relativa a su recuperación personal, así como a la de sus hijos/as y convivientes, éstas tendrán la consideración de justificadas en los términos previstos en la normativa que les sea de aplicación.

-Vacaciones y permisos, las víctimas tendrán prioridad en la gestión, tramitación y concesión de estos durante el tiempo en que duren las medidas de protección adoptadas.

7.2 Medidas relativas a la situación administrativa de excedencia voluntaria para las funcionarias y para las empleadas con contrato laboral.

7.2.1. Excedencia voluntaria de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en el Ayuntamiento de Granada.

Durante los doce primeros meses de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, hasta un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los cuatro primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Las empleadas públicas en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento de Granada.

7.2.2 Medidas de extinción del contrato laboral.

El personal laboral víctima de violencia de género podrá acordar la extinción de su contrato de trabajo pasando a la situación legal de desempleo, lo que la habilita para solicitar la correspondiente prestación siempre que reúna los requisitos de cotización.

7.2.3 Medidas relativas a concursos.

Las empleadas públicas que acrediten su situación de violencia de género en los términos establecidos en el apartado 4 de este Protocolo, podrán solicitar a la Dirección General de Recursos Humanos una especial protección en la publicidad de los destinos que, en su caso, pudieran obtener, a través de los distintos sistemas de provisión de puestos de trabajo.

7.2.4 Medidas relativas al Teletrabajo.

Las empleadas públicas que acrediten su situación de violencia de género, podrán acogerse, en su caso, a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

7.2.5 Traslado por causa de familiares objeto de violencia.

Se utilizarán los mecanismos adecuados para aplicar medidas de conciliación familiar, personal y laboral de las empleadas y empleados públicos en aquellos casos en los que la situación de víctima aconseje un cambio de residencia familiar, siempre que sean cónyuges o parejas de hecho de víctimas de violencia machista, o bien sean personas progenitoras, tutoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de menores o personas con discapacidad que tengan la condición de víctimas de violencia de género.

La condición de víctima de violencia de género se acreditará en los términos establecidos en el apartado 4.

7.2.6 Otras medidas de prevención, de protección tendentes a la recuperación personal y erradicación de la violencia de género.

El Ayuntamiento de Granada se compromete a poner en práctica diferentes medidas de carácter preventivo a nivel de plantilla municipal, otras de carácter informativo, de asesoramiento y protección a las víctimas actuando con la diligencia necesaria ante situaciones de emergencia cuando así se requiera.

Es necesario avanzar en la concienciación y sensibilización del personal municipal con objeto de dotar a la plantilla de las herramientas suficientes para poder identificar estas conductas y actuar de manera preventiva, contribuyendo no solo a la protección de las víctimas sino a crear una cultura de igualdad, convivencia y respeto de los derechos fundamentales en el entorno municipal.

Es imprescindible realizar acciones y actuaciones de formación dirigidas a crear una conciencia crítica sobre los mitos, estereotipos, ideas, prejuicios, justificación, de las violencias machistas y en concreto de la violencia de género.

Dentro de estas cabe enumerar las siguientes acciones, sin tener ésta carácter limitativo:

1.- Acciones de difusión, información y comunicación

El protocolo se difundirá de forma que llegue a ser conocido por todo el personal municipal incluido en el ámbito de aplicación de este protocolo.

A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones:

Publicación de este protocolo en el respectivo portal web o intranet del personal.

2.- Acciones de formación, sensibilización y concienciación de toda la plantilla municipal

Desde las Delegaciones de Igualdad y Recursos Humanos se llevarán a cabo la realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario.

Se hará especial hincapié en la formación de aquellas personas que sean responsables de la realización de los diferentes trabajos que son necesarios para implementar el presente Protocolo.

Se llevará a cabo de manera periódica una formación transversal a mandos intermedios sobre este tipo de violencia contemplada en el presente Protocolo, sobre funcionamiento del mismo, así como de buenas prácticas en la materia, incluyendo contenidos relacionados con la prevención, resolución de conflictos, habilidades sociales y personales, gestión del estrés, etc..

3.- Acciones de asesoramiento y consulta

Se establecerá un correo electrónico corporativo para realizar consultas y solicitar asesoramiento sobre este Protocolo, que debe ser de conocimiento general para todo el personal municipal. Esta medida se realizará por la Delegación competente en materia de Recursos Humanos en colaboración con la Delegación que lo sea en materia de Igualdad.

**Desde el Ayuntamiento de Granada se mantendrá una coordinación fluida y reuniones periódicas con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como con la Policía Local con competencia, al objeto de evaluar, valorar y proponer las medidas de protección adoptadas en relación a las víctimas que hubieran activado la intervención de este organismo.*

8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Igualdad será la que asuma las labores de seguimiento y evaluación de este protocolo.

Debiendo emitirse un informe anual de seguimiento.

Atendiendo a los resultados observados y que se reflejen en esta memoria, la Comisión de Seguimiento, podrá proponer la revisión y actualización de este Protocolo.

9. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

Este protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, tras su aprobación por Junta de Gobierno Local y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por acuerdo expreso de este órgano.

Asimismo, se publicará en sede electrónica del Ayuntamiento de Granada.

Cuando el informe anual de seguimiento y evaluación de éste establezca la necesidad de modificar contenidos del mismo, se procederá a su revisión, a los efectos de incorporar las medidas, acciones, etc. que se hayan propuesto en él.”.

Lo que se hace público para general conocimiento de todo el personal del Ayuntamiento de Granada y de sus organismos dependientes.

Granada, 31 de julio de 2024

El Tte.de Alcalde Concejale Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación

Vito Rafael Episcopio Solís



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Recursos Humanos Organización Ciudad Inteligente Digitalización e Innovación

CORRECCIÓN ERROR MATERIAL ARTÍCULO 6.3.2. PROTOCOLO ACTUACIÓN SITUACIONES VIOLENCIA DE GÉNERO

CORRECCIÓN ERROR MATERIAL DEL ARTÍCULO 6.3.2 DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA Y SUS ÓRGANISMOS DEPENDIENTES.

EL SR. CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS, ORGANIZACIÓN, CIUDAD INTELIGENTE, DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN

HACE SABER:

Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de octubre de 2024, adoptó, entre otros, el acuerdo número 1135, que literalmente dice:

“Visto expediente núm. **10.691/2024** de Recursos Humanos relativo a la **corrección error material del artículo 6.3.2 del Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes.**

En relación con el acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 26 de julio de 2024, núm. 854 de aprobación del Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, y visto el informe del director general de Recursos Humanos del que se desprende:

Primero.- El citado acuerdo incluye el texto del mencionado Protocolo, donde se ha detectado un error material, claro y manifiesto, en el apartado relativo al Procedimiento de concesión de movilidad a empleada municipal víctima en concreto en su artículo 6.3.2 referido al caso de funcionarias interinas, personal laboral temporal o indefinido no fijo, en el sentido de que en la expresión “a que la plaza ocupada no resultará” se ha utilizado de forma incorrecta el modo verbal en indicativo, al haber incluido la tilde en “resultará”, cuando el modo verbal correcto a utilizar es el subjuntivo “resultara”, ya que sentido lo alcanza como acción potencial o posible, quedando patente lo anterior al poner ese artículo del protocolo en relación con lo establecido en el artículo 163 párrafo 2º de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

Atendiendo a lo anterior, se ha de corregir el mencionado artículo del Protocolo de la siguiente forma donde dice:

“La adjudicación del nuevo puesto tendrá carácter provisional y estará, supeditada al tiempo para el que fueron nombradas o a la duración del correspondiente contrato, así como, a que la plaza ocupada no resultará adjudicada a través de los procedimientos reglamentariamente establecidos”

Debe decir:

“La adjudicación del nuevo puesto tendrá carácter provisional y estará, supeditada al tiempo para el que fueron nombradas o a la duración del correspondiente contrato, así como, a que la plaza ocupada no resultara adjudicada a través de los procedimientos reglamentariamente establecidos”.

Segundo.- El artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas dispone que “Las Administraciones públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.” Por lo que conforme al citado artículo procedería la rectificación en el sentido expuesto anteriormente.”

Por todo ello se estima procedente, y así a propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los presentes **acuerda:**

Corregir el error material advertido en el artículo 6.3.2 del protocolo aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno local de 26 de julio de 2024, conforme al artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en los términos que se exponen a continuación:

Donde dice:

“La adjudicación del nuevo puesto tendrá carácter provisional y estará, supeditada al tiempo para el que fueron nombradas o a la duración del correspondiente contrato, así como, a que la plaza ocupada **no resultará** adjudicada a través de los procedimientos reglamentariamente establecidos”.

Debe decir:

“La adjudicación del nuevo puesto tendrá carácter provisional y estará, supeditada al tiempo para el que fueron nombradas o a la duración del correspondiente contrato, así como, a que la plaza ocupada **no resultara** adjudicada a través de los procedimientos reglamentariamente establecidos”.

Lo que se hace público para general conocimiento de todo el personal del Ayuntamiento de Granada y de sus organismos dependientes.

Granada, a 31 de octubre de 2024

El Concejal Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación

Vito Rafael Epíscopo Solís