

## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA**

### **CONSELLERIA D'ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES**

**2083**

*Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*

#### **Fets**

1. La Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis té competències, entre d'altres àmbits, en planificació, direcció, coordinació i execució de la política general de personal; en ordenació i gestió del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, excepte el personal docent i el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica, i en gestió, impuls i coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. L'Acord de Consell de Govern de 29 de juny de 2012 va aprovar el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma (serveis generals) 2012-2015.

3. L'eix 7 del Pla esmentat tracta de les situacions de protecció especial i l'acció 7.2. *Aconseguir un procediment de desenvolupament àgil i garantista en l'actuació de l'Administració en defensa de les dones víctimes de violència de gènere* inclou les mesures següents:

7.2.1. Establiment d'un protocol de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears sobre mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere que estableixi on han d'acudir i com han d'actuar i que garanteixi la protecció de la intimitat de les víctimes, dels seus descendents i de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

7.2.2. S'ha de garantir la confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, a l'efecte de protegir-ne la integritat física i moral.

7.2.3. Seguiment de l'acord de mobilitat interadministrativa per a empleades públiques víctimes de violència de gènere pel que fa a la participació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sempre amb garantia de la protecció de la intimitat de les víctimes, dels seus descendents i de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

7.2.4. Totes les mesures relacionades amb la lluita contra la violència de gènere s'han de tramitar de manera preferent i per mitjà de procediments especialment àgils que en garanteixin l'eficàcia.

4. En les LVII Jornades de Funció Pública dutes a terme a Santiago els dies 20 i 21 de novembre de 2008 es va aprovar l'Acord de mobilitat geogràfica entre administracions públiques per violència de gènere, el qual estableix un procediment d'actuació àgil que es fonamenta en els principis de cooperació entre administracions, celeritat i confidencialitat en el tractament de les dades personals de les empleades públiques i dels seus familiars, aspecte fonamental per garantir l'eficàcia de la protecció de la víctima enfront de l'agressor.

5. La Comissió Tècnica d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat que es creen mitjançant el Decret 12/2014, de 28 de febrer (BOIB núm. 29, d'1 de març), han debatut aquest Protocol en les sessions corresponents, l'objecte del qual és l'establiment d'un procediment d'actuació basat en l'Acord esmentat, perquè les empleades públiques víctimes de violència de gènere incloses dins l'àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat vinguin a exercir el dret de ser traslladades.

#### **Fonaments de dret**

1. El Decret 6/2013, de 2 de maig, del president de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 60, de 2 de maig).

2. L'Acord del Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012 pel qual s'aprova el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2012-2015 (BOIB núm. 98, de 7 de juliol).

3. El Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, (serveis generals) 2012-2015 (BOIB núm. 29, d'1 de



marc).

4. L'informe proposta del director general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis de dia 29 de gener de 2015.

Per tot això, dicta la següent

### **Resolució**

1. Aprovar el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere que s'adjunta com a annex a aquesta Resolució.

2. Publicar aquesta Resolució en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Marratxí, 4 de febrer de 2015

**El conseller d'Administracions Públiques**  
Juan Manuel Lafuente Mir

### **PROCEDIMENT PI-02**

#### **PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA MOBILITAT ADMINISTRATIVA PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

#### **ÍNDEX**

1. INTRODUCCIÓ.
  2. OBJECTE.
  3. NORMATIVA.
  4. AGENTS IMPLICATS.
  5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.
    - 5.1. Sol·licitud de trasllat d'una empleada pública, víctima de violència de gènere, dins l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. 9
    - 5.2. Sol·licitud de trasllat d'una empleada pública, víctima de violència de gènere, de l'Administració de la Comunitat Autònoma a altres administracions.
    - 5.3. Sol·licitud d'una empleada pública, víctima de violència de gènere, procedent d'altres administracions
  6. CONFIDENCIALITAT.
  7. PROTECCIÓ DE DADES DE CARÀCTER PERSONAL.
  8. AVALUACIÓ I SEGUIMENT.
- Annex 1: Sol·licitud de trasllat o canvi de destí

#### **1. INTRODUCCIÓ**

Aquest Protocol s'emmarca dins el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat de les Illes Balears (serveis generals) del període 2012-2015, que es va aprovar mitjançant l'Acord de Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012.

L'eix 7 del Pla esmentat tracta de les situacions de protecció especial i l'acció 7.2. *Aconseguir un procediment de desenvolupament àgil i garantista en l'actuació de l'Administració en defensa de les dones víctimes de violència de gènere* inclou les mesures següents:

7.2.1. Establiment d'un protocol de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears sobre mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere que estableixi on han d'acudir i com han d'actuar i que garanteixi la protecció de la intimitat de les víctimes, dels seus descendents i de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

7.2.2. S'ha de garantir la confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, a l'efecte de protegir-ne la integritat física i moral.

7.2.3. Seguiment de l'acord de mobilitat interadministrativa per a empleades públiques víctimes de violència de gènere pel que fa a la participació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sempre amb garantia de la protecció de la intimitat de les víctimes, dels seus descendents i de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

7.2.4. Totes les mesures relacionades amb la lluita contra la violència de gènere s'han de tramitar de manera preferent i per mitjà de procediments especialment àgils que en garanteixin l'eficàcia.

D'altra banda, en les LVII Jornades de Funció Pública, dutes a terme a Santiago els dies 20 i 21 de novembre de 2008, es va aprovar l'Acord de mobilitat geogràfica entre administracions públiques per violència de gènere.

Aquest Acord estableix un procediment d'actuació àgil que es fonamenta en els principis de cooperació entre administracions, celeritat i confidencialitat en el tractament de les dades personals de les empleades públiques i dels seus familiars, aspecte fonamental per garantir l'eficàcia de la protecció de la víctima enfront de l'agressor.

El procediment que descriu l'Acord es limita a recollir la informació documental mitjançant la qual s'acredita la condició de víctima de violència de gènere i les localitats on es vol traslladar. Si l'Administració receptora no té possibilitat de desplaçar-la ha d'acudir a les altres administracions públiques. En el cas que una de les administracions consultades tingui la possibilitat d'acollir-la, ho ha de comunicar a la resta d'administracions afectades. La incorporació de la persona conclou el procés.

## 2. OBJECTE

L'objecte d'aquest Protocol és l'establiment d'un procediment d'actuació, basat en l'Acord que es descriu en l'apartat anterior, perquè les empleades públiques de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears víctimes de violència de gènere incloses dins l'àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat ja esmentat puguin exercir el seu dret de ser traslladades a un altre lloc de feina, amb les condicions que estableixi la normativa vigent.

## 3. NORMATIVA

La normativa aplicable en aquesta matèria en el moment d'elaborar i aprovar aquest Protocol és la següent:

- L'article 24 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, estableix el dret de la funcionària víctima de violència a la mobilitat geogràfica del centre de treball.
- L'article 64 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, estableix:

Els poders públics, dins l'àmbit de les seves competències, han de garantir a les dones víctimes de violència de gènere l'exercici, entre d'altres, del dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de feina, a la mobilitat geogràfica i a l'excedència, en els termes que es determinin dins la legislació específica en aquesta matèria.

- L'article 82 de l'EBEP, que regula la mobilitat per raó de violència de gènere, disposa:

Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a deixar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Tot i així, en aquests casos l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament. Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós. En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

- L'article 85 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, estableix:

Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent al trasllat a una localitat o illa distinta. A aquest efecte, se'ls oferiran els llocs de feina vacants ubicats a les localitats o illes





que expressament sol·licitin. Aquest trasllat tindrà caràcter provisional o definitiu segons quin sigui el sistema de provisió o d'ocupació mitjançant el qual es faci efectiu i segons les circumstàncies que concorrin en cada cas.

- L'article 40 de l'Estatut dels treballadors, quan es refereix a la mobilitat geogràfica, estableix:

3 bis. Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme que es vegin obligats a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar als treballadors les vacants existents en el moment esmentat o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven els treballadors.

Acabat aquest període, els treballadors poden optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decau l'esmentada obligació de reserva.

- El V Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears dedica els articles següents a la regulació d'aquest tema:

#### Article 21. Selecció de personal i proveïment de llocs de treball

Els llocs de treball vacants del personal laboral la cobertura dels quals sigui necessària s'han de proveir d'acord amb els procediments següents i en l'ordre següent:

- a) provisió de canvi de llocs de treball per motius de salut i/o violència de gènere;
- b) reingrés, d'acord amb el que estableix l'article 23 del conveni;
- c) concurs de proveïment de llocs de treball (trasllat); concurs de personal fix discontinu i fix a temps parcial;
- d) promoció interna i convocatòria lliure;
- f) mobilitat entre administracions públiques.

#### Article 22. Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere

Els llocs de treball vacants s'han d'oferir, en primer lloc, al personal laboral que hagi sol·licitat canvi de lloc de treball per motius de salut, i/o de violència de gènere i que compleixin el que disposen l'article 19.5 d'aquest conveni o l'article 40. 3 bis) i ter) de l'Estatut dels treballadors i l'article 82 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

- Finalment, l'article 17.3 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, encara vigent, estableix que en el marc dels acords que les administracions públiques subscriueu amb la finalitat de facilitar la mobilitat entre els funcionaris d'aquestes administracions, s'ha de prestar una consideració especial als casos de mobilitat geogràfica de les funcionàries víctimes de violència de gènere.

## 4. AGENTS IMPLICATS

El model de sol·licitud ha de ser accessible a través de la Intranet i de les unitats de personal de totes les conselleries i organismes autònoms. Així mateix, s'ha de difondre el Protocol entre les organitzacions sindicals i les entitats que treballin en temes de violència de gènere dins la Comunitat Autònoma, perquè puguin informar d'aquest procediment.

Els caps o les caps de les unitats de personal són les persones responsables de comunicar el contingut d'aquest Protocol a les empleades públiques víctimes de violència de gènere i de trametre la sol·licitud de trasllat o canvi de destí al Departament de Coordinació i Modernització, amb un sistema que garanteixi la confidencialitat.

El Departament de Coordinació i Modernització, com a responsable de les polítiques i els plans d'igualtat dels empleats públics de serveis generals, és l'encarregat de la tramitació i la resolució de la sol·licitud i de fer-ne el seguiment i l'avaluació.

## 5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Cada administració pública ha d'assignar els llocs de treball aplicant les normes i les regles que tingui establertes sobre mobilitat, segons l'àmbit de què es tracti i efectuant els processos de classificació professional i d'homologació funcional o de categoria professional que siguin necessaris. Així mateix, ha d'aplicar els criteris que tingui establerts per als casos de mobilitat per raó de violència de gènere, d'acord

amb la normativa específica aprovada per a aquests supòsits.

Les empleades públiques que s'hagin de traslladar a causa de ser víctimes de violència de gènere tenen dret a les indemnitzacions que tingui establertes mitjançant un reglament la seva administració de procedència per als trasllats forçosos, tal com estableixen els articles 81 i 82 de l'EBEP.

Aquest procediment s'ha dividit en tres, segons l'administració de procedència de la persona sol·licitant i de l'administració o administracions a les quals sol·licita el trasllat.

5.1. Sol·licitud de trasllat d'una empleada pública, víctima de violència de gènere, dins l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

1. Aquest procediment s'inicia amb la sol·licitud de l'annex 1, en la qual la sol·licitant pot indicar que únicament desitja traslladar-se dins la mateixa Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears a la qual pertany o bé que preferentment tria aquesta opció.

2. Una vegada rebuda la sol·licitud, el Departament de Coordinació i Modernització ha de revisar la sol·licitud i comprovar que conté la informació i documentació següents:

- a. Indicació de la localitat o localitats a les quals sol·licita el trasllat.
- b. Aportació d'una còpia de l'ordre de protecció o, de manera excepcional i fins que es dicti aquesta ordre, d'una còpia de l'informe del Ministeri Fiscal en el qual consti l'existència d'indis que la persona afectada és víctima de violència de gènere.

3. El Departament de Coordinació i Modernització, una vegada revisada i completada la sol·licitud, ha de fer les gestions pertinents per saber si hi ha un lloc de treball disponible que s'ajusti a la sol·licitant.

4. En el cas que hi hagi un lloc de treball adequat, el servei de gestió de personal funcionari o el de personal laboral han de fer els tràmits necessaris per tal d'assignar-li el lloc de feina, d'acord amb la normativa que sigui d'aplicació en cada cas.

5. En el cas que no n'hi hagi cap, s'ha de posar en contacte amb la interessada per oferir-li altres possibilitats dins el territori de les Illes Balears.

5.2. Sol·licitud de trasllat d'una empleada pública, víctima de violència de gènere, de l'Administració de la Comunitat Autònoma a altres administracions

1. Aquest procediment també s'inicia amb la sol·licitud de trasllat o canvi de destí (annex 1) de l'empleada pública afectada per violència de gènere.

2. Una vegada rebuda la sol·licitud, el Departament de Coordinació i Modernització l'ha de revisar i ha de comprovar que conté la informació i documentació següents:

- a. Indicació de la comunitat autònoma, província, illa, municipi o localitat a les quals sol·licita el trasllat, per ordre de preferència.
- b. Aportació d'una còpia de l'ordre de protecció o, de manera excepcional i fins que es dicti aquesta ordre, d'una còpia de l'informe del Ministeri Fiscal en el qual consti l'existència d'indis que la persona afectada és víctima de violència de gènere.

3. A continuació, el Departament de Coordinació i Modernització ha de fer les gestions pertinents, d'acord amb els convenis signats amb altres administracions.

5.3. Sol·licitud d'una empleada pública, víctima de violència de gènere, procedent d'altres administracions

1. Quan es rebi una sol·licitud procedent d'una altra administració, el Departament de Coordinació i Modernització ha de fer les gestions pertinents, i demanar informació als departament o unitats que sigui necessaris per tal de saber la disponibilitat de llocs de feina adients per a la persona sol·licitant.

2. Si hi ha disponibilitat per acollir-la, el Departament de Coordinació i Modernització haurà d'instar perquè es facin els tràmits i gestions necessaris per aconseguir l'assignació del lloc de treball, amb l'aplicació de la normativa vigent.

3. Una vegada assignat ho comunicarà a l'administració de procedència perquè, a la vegada, faci les gestions que corresponguin.

## 6. CONFIDENCIALITAT

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de protegir la intimitat de les empleades públiques afectades, les seves dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda i custòdia durant tot el procés de



tramitació i resolució dels expedients per raó de violència de gènere.

## 7. PROTECCIÓ DE DADES DE CARÀCTER PERSONAL

El procediment que preveu aquest Protocol s'emmarca dins una de les àrees de gestió que estableix el fitxer *Gestió de recursos humans* creat mitjançant l'Ordre de la consellera d'Interior, de 24 de juny de 2009, de creació i supressió dels fitxers que contenen dades de caràcter personal de la Conselleria d'Interior i de l'Escola Balear d'Administració Pública (BOIB núm. 102, de 16 de juliol de 2014) i declarat davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades. L'òrgan responsable d'aquest fitxer és la Direcció General de Funció Pública; i pel que fa a les mesures de seguretat té un nivell alt de protecció.

## 8. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

El Departament de Coordinació i Modernització ha de fer un seguiment dels expedients tramitats per assegurar-ne la resolució, ha d'avaluar si és necessari fer algun canvi o ajust en aquest procediment per millorar-lo i ha de fer un informe amb les propostes de canvi a l'òrgan competent per aprovar-les.

Periòdicament ha d'emetre un informe sobre els casos tramitats sense que hi figuri cap dada personal i l'ha de presentar a les comissions d'igualtat creades mitjançant el Decret 12/2014, de 28 de febrer (BOIB núm. 29, d'1 de març) o a qualsevol altre òrgan equivalent que les substitueixi. Aquestes comissions també poden fer aportacions per millorar aquest protocol i la seva aplicació.

### ANNEX 1

#### Sol·licitud de trasllat o canvi de destí

#### DADES PERSONA SOL·LICITANT

Nom i llinatges

DNI

Número personal

Conselleria de destinació:

Telèfon de contacte

**EXPOS:**

#### SOL·LICIT:

1. Un trasllat o canvi de destinació segons s'indica a continuació:

Ordre de preferència	Indicar CA, província, municipi o localitat (en el cas que el trasllat inclogui altres comunitats autònomes)	Indicar illa, municipi o localitat (en el cas que el trasllat sigui dins l'Administració de la CAIB)
1		
2		
3		

2. Únicament vull traslladar-me a un altre lloc de treball dins l'Administració de la Comunitat Autònoma a la qual pertany

SÍ  NO

Documentació que s'adjunta:



- Còpia de l'ordre de protecció
- Còpia de l'informe del Ministeri Fiscal
- Altra documentació (especificar):

*(signatura)*

