PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS TRABAJADORAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA RIOJA

El presente Procedimiento responde a la necesidad de pautar una actuación de la Administración para contribuir a la reparación integral de la empleada víctima de la violencia de género recogida en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la comunidad Autónoma de La Rioja 2022-2026. Dicho procedimiento se enmarca dentro del ámbito 7 del citado Plan relativo a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de las violencias machistas.

La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral. La Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja rechaza cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres, y manifiesta su compromiso para construir espacios de trabajo seguros. En este sentido, Administración General se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la organización, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la víctima.

Las personas que componen Administración General asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Administración estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todos las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la organización, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

I. OBJETIVO

Establecer las pautas de actuación y contribuir a la implantación de medidas de prevención, detección, derivación y protección para las empleadas públicas de la Administración de La Rioja que sean víctimas de violencia de género.

Combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las víctimas recogidos en este Protocolo.

Sensibilizar a las personas trabajadoras de la Administración General para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de la violencia de género.

Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es aplicable a todas las empleadas de la Administración Pública de La Rioja, incluyendo personal funcionario y laboral, independientemente de su relación contractual o del puesto que desempeñe.

III. CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se entiende por violencia de género aquella que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada, como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. (Art. 4.1 Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género en La Rioja)

FORMAS Y MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El artículo 5.1. de la Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género en La Rioja, recoge las siguientes formas y manifestaciones de violencia de género:

a) Violencia física: Cualquier acto violento contra el cuerpo de las mujeres y niñas, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

b) Violencia psicológica: Cualquier conducta, verbal o no verbal, como las amenazas, las coacciones, las descalificaciones, burlas, humillaciones o vejaciones, el control, la exigencia de sumisión, el acoso, la coerción o los insultos, susceptible de producir objetivamente una situación de sufrimiento, desvalorización, aislamiento o limitaciones de su ámbito de libertad.

c) Violencia social: Dañar en público a la mujer en su esfera social y relacional menoscabando su imagen ante otras personas a través de humillaciones, descalificaciones y burlas, y toda aquella dirigida al aislamiento de la mujer de su círculo familiar y social.

d) Violencia económica: La privación intencionada y no justificada legalmente de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos, ya se produzca durante la convivencia o tras la ruptura, o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja, o los impedimentos y obstáculos intencionados para que la víctima acceda a los recursos, formación y empleo.

e) Violencia sexual: Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, incluida la exhibición, la observación y la imposición de relaciones sexuales, la explotación sexual, la trata, los abusos sexuales o la extorsión con pornografía.

f) Violencia ambiental: Cualquier acto o conducta, no accidental, que provoque un daño en el entorno de la víctima, incluidos los animales de compañía, con el objeto de producir un maltrato psicológico y emocional.

g) Violencia simbólica: La utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres y niñas, que legitiman la violencia y naturalizan la subordinación de la mujer, cualquiera que sea el formato que utilicen y el ámbito de relación al que se refieran.

h) Violencia institucional: Las acciones y omisiones de las autoridades, personal empleado público y los y las agentes de cualquier organismo o institución pública que tenga por finalidad retrasar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas y al ejercicio de los derechos previstos en esta ley.

i) Violencia de género de segundo orden: Violencia ejercida por el agresor, tanto física como psicológica, a través de represalias, humillaciones, hostigamiento, amenazas y persecución ejercida contra las personas que apoyan a la víctima de violencia de género o hacia las personas que intervienen en una agresión: familiares, amistades o personas anónimas, así como los y las profesionales.

j) Violencia digital o ciberviolencia: Toda conducta o acto violento contra las mujeres llevado a cabo a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

IV. DERECHOS DE LAS EMPLEADAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Los derechos recogidos en la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja para las empleadas víctimas de violencia de género a fecha de publicación del presente protocolo son:

IV.I. Movilidad como medida de protección a las víctimas de violencia de género

1. La funcionaria víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

2. En tales supuestos la Administración estará obligada a comunicar a la funcionaria las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

3. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Administración tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo anteriormente desempeñado por la funcionaria.

4. Terminado este periodo, la funcionaria podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este último caso la obligación de reserva.

IV.II. Horario

Las funcionarias víctimas de violencia de género sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario y de la aplicación del horario flexible. Dicha adaptación será efectuada por la Secretaría General Técnica de la que dependa la funcionaria.

IV.III. Jornada reducida

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada en un tercio o un medio o a la reducción que reglamentariamente se establezca cuando ésta fuese más favorable que la establecida en este artículo. En este supuesto, se tendrá derecho a percibir un 80% y un 60% de las retribuciones, respectivamente.

IV.IV. Permisos retribuidos.

Las funcionarias, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes: (artículo 30 Acuerdo)

1.1. Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales o de Salud, según proceda.

IV.V. Excedencia Voluntaria

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiera, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

IV.VI. Suspensión de contrato (Laborales)
El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante el periodo de suspensión tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros meses se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

IV.VII. *Criterios de desempate en procesos selectivos en la modalidad de acceso de promoción interna*

En caso de empate en la puntuación final obtenida en el proceso selectivo, el orden de prelación se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida, por este orden y hasta obtener el desempate

1. La mayor puntuación obtenida en el ejercicio de la fase de oposición.

2. El mayor grado de carrera profesional consolidado en el cuerpo, escala y categoría que da acceso al que se convoca.

3. La mayor puntuación obtenida en el mérito de servicios prestados en la Administración General y Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma como personal funcionario o como personal laboral en el cuerpo, escala o categoría que da al acceso al convocado.

4. La mayor puntuación obtenida en el mérito de cursos de formación

5. La mayor puntuación obtenida en el mérito de formación académica.

6. Las personas víctimas de violencia de género.

7. Ser mujer, en caso de infrarrepresentación del sexo femenino en el cuerpo, la escala o la categoría profesional de la plaza a la que se opta.

8. La persona de mayor edad.

9. De continuar el empate se seguirá el orden alfabético de los apellidos, comenzando por la letra seleccionada que presidirá el orden de actuación en las pruebas selectivas que se convoquen durante el año en curso según Resolución dictada al efecto

V. ACREDITACIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para la acreditación de víctima de violencia de género a efecto de los derechos recogidos y acordados para las empleadas de la administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se atenderá a lo dispuesto en el Art. 6 de la Ley 11/2022, de 20 de septiembre de violencia de género en La Rioja. En concreto en el artículo 6.2 especifica que la acreditación se realizará a través de los siguientes medios:

a) Certificado acreditativo dictado por cualquiera de las direcciones generales con competencias en servicios de atención específica en materia de violencia sobre la mujer.

b) Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o informe del ministerio fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de violencia de género.

c) Atestado de la autoridad policial que acredite la existencia de indicios razonables sobre la condición de víctima.

d) Cualquier otro que venga establecido por norma de rango legal o pueda establecerse por el Gobierno y las comunidades autónomas en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad.

Las solicitudes de acreditación administrativa podrán obtenerse en las Oficinas de Atención al Ciudadano del Gobierno de La Rioja, o en la sede electrónica del Gobierno de La Rioja, www.larioja.org, y podrán presentarse a través de los siguientes medios:

a) En el Registro de la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública (C/ Villamediana, 17) en el Registro General de la Comunidad Autónoma de La Rioja (C/ Beti Jai Logroño), en cualquiera de los registros previstos en el artículo 6 del Decreto 58/2004, de 29 de octubre, por el que se regula el Registro de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

b) Por procedimiento telemático adjuntando la documentación pertinente, a través de la oficina electrónica de la sede electrónica del Gobierno de La Rioja en el procedimiento: "Acreditación como víctimas de violencia de género para el reconocimiento de los derechos regulados en la Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la violencia de género de La Rioja": https://web.larioja.org/oficina-electronica/tramite?n=25417

c) En cualquiera de las formas establecidas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
La solicitud se dirigirá a:
- la Dirección General competente a la que este asignada la Oficina de Asistencia a la Víctimas del Delito, en caso de que la solicitante está siendo atendida en ella.
- la Dirección General competente a la que este adscrito el Centro Asesor de la Mujer, en caso de la solicitante esté siendo atendida en el mismo, así como en los casos en los que la solicitante esté siendo atendida por los/as trabajadores/as de Primer Nivel de Servicios Sociales o del ámbito de Atención Primaria de Salud (centros de salud) y conocieran de la existencia de violencia de género

VI. COMUNICACIÓN, DETECCIÓN Y PREVENCIÓN

Comunicación

Si la empleada víctima de violencia de género dispone de acreditación recogida en punto anterior, puede comunicarlo a su Secretaría General Técnica. Desde su Secretaría General Técnica garantizando un entorno de confidencialidad, se le informará de sus derechos y de la forma de solicitarlos.

La situación de violencia de género podrá ser comunicada por:

- La mujer víctima.
- Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- Servicio de prevención de riesgos laborales de la organización.
- Cualquier otra persona de la organización que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1.- La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el **plazo máximo de 24 horas:**

- Informar a la persona afectada de la existencia de este protocolo.
- Informarla sobre las formas de comunicar la situación a la Secretaría General Técnica.
- Prestar apoyo en la forma que desee hacer la comunicación, acompañarla si lo desea.
- Hacer la comunicación de manera inmediata si es la forma elegida por la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso si así lo desea.

2.- **La Secretaría General Técnica**, garantizando un entorno de confidencialidad:

- Si es la propia víctima la que hace la comunicación: le informará directamente de sus derechos y de la forma de solicitarlos.
- Si recibe la comunicación a través de otra persona o por escrito: en un plazo máximo de 24 horas contactará con la persona afectada y le informará directamente de sus derechos y de la forma de solicitarlos.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

Detección y derivación

Desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a través de su actividad sanitaria y a través de los profesionales de la medicina y psicología pueden detectar situaciones de violencia de género entre las empleadas públicas, ayudando a la persona a identificar conductas violentas y a prestar el apoyo y asesoramiento que pueda precisar.

Para poder aumentar la sensibilidad en la detección de estos casos se realizarán sesiones internas de trabajo y se difundirán los documentos de referencia para la detección, actuación y derivación entre el personal sanitario del Servicio de Prevención.

Se garantizará un entorno de apoyo, confidencialidad y contención. Se informará a la empleada de sus derechos y recursos disponibles en nuestra Comunidad, derivando al Centro Asesor de la Mujer, a la Oficina de Asistencia a las Víctimas de Delito o al Servicio de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (SAVAS) de acuerdo a los criterios de coordinación entre estos organismos.

Siempre que la persona lo desee, desde el respeto a la víctima, se podrá hacer un seguimiento y acompañamiento psicológico desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Prevención

Con objeto de contribuir a la prevención de la violencia de género, desde la Comisión de Igualdad se contribuirá a la difusión de las campañas de sensibilización para promover cambios en los comportamientos socioculturales con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones, roles sexistas y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de las mujeres o en un papel estereotipado de las mujeres y los hombres.

VII. EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Administración informará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

La Comisión de seguimiento debe hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo para conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo. Analizar el grado de coordinación de los departamentos. Y, en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

VIII. MARCO NORMATIVO Y REFERENCIAS DOCUMENTALES

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la violencia de género

Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de género en La Rioja.

I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja