

**ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DELS EMPLEATS PÚBLICS
DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA PEL QUAL
S'ESTABLEIX EL PROCEDIMENT DE MOBILITAT DE LES EMPLEADES
PÚBLIQUES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE A L'ADMINISTRACIÓ DE
LA GENERALITAT DE CATALUNYA**

1.- Àmbit d'aplicació

Les empleades públiques incloses en l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que acreditin la situació de violència de gènere per algun dels mitjans previstos a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i a la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

2.- Garanties

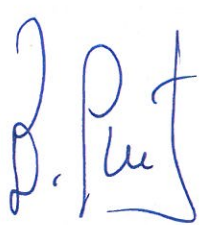
Les empleades públiques víctimes de violència de gènere de l'Administració de la Generalitat, que per fer efectiva la seva protecció, el seu dret a l'assistència social integral o per rebre assistència sanitària, es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball on estaven prestant serveis, tindran dret a la mobilitat per raó de violència de gènere. A aquests efectes, l'Administració de la Generalitat atorga les següents garanties:

- a) Atendre les sol·licituds de mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, sempre que la situació de víctima de violència de gènere quedi degudament acreditada, oferint els llocs vacants de què disposi, sense necessitat que es tracti de vacants de necessària cobertura.
- b) Tramitar amb caràcter preferent i urgent, en un termini màxim de 3 dies, aquests procediments de mobilitat per violència de gènere.
- c) Protegir la intimitat de les víctimes, en especial les seves dades personals, les dels seus ascendents, descendents i les de qualsevol persona que es trobi sota la seva custòdia o guàrdia, incloses les referides a l'ocupació del nou lloc de treball quan d'aquestes pugui inferir-se la seva condició de víctima.
- d) Garantir els drets econòmics de les víctimes per tal que la mobilitat no impliqui una pèrdua econòmica respecte de les retribucions corresponents al lloc de treball d'origen.
- e) Garantir el dret a la carrera professional de les víctimes per tal que el període de temps que duri la mobilitat per violència de gènere no comporti un perjudici per a la seva carrera professional, especialment quant als procediments de provisió de llocs i promoció professional.



 IAC





f) Establir mesures per garantir la seguretat jurídica de les empleades públiques víctimes de violència de gènere i per a la seva salvaguarda i protecció integrals. La Direcció General de Funció Pública crearà una Comissió de coordinació de violència de gènere.

g) Donar la màxima publicitat al protocol i a les mesures que estableix mitjançant el portal de l'empleat públic, el portal de transparència i les intranets dels departaments en un espai fàcilment visible i amb caràcter permanent, així com utilitzar d'altres mesures de comunicació i divulgació per tal que aquest protocol i les mesures que hi conté tinguin la màxima difusió.

b) Realitzar, mitjançant l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, jornades divulgatives i programes de formació específica per al personal que ha d'aplicar les mesures previstes al protocol.

c) Elaborar una guia dels drets de les empleades públiques víctimes de la violència de gènere.

3.- Sol·licitud

La interessada ha de sol·licitar la mobilitat i concretar a la sol·licitud una localitat o àmbit territorial on demana destinació, fent constar si vol que sigui definitiva o provisional (només pot ser definitiva si el lloc d'origen l'estava ocupant amb caràcter definitiu). S'haurà d'adjuntar la documentació acreditativa de la condició de víctima de violència de gènere.

Les empleades públiques podran acreditar la situació de víctima de violència de gènere mitjançant els sistemes previstos a la llei, entre els quals:

- a) Sentència condemnatòria.
- b) Ordre de protecció o informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indis de que la sol·licitant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.
- c) Resolució judicial que acordi mesures cautelars penals per a la protecció de la víctima.
- d) Certificat/informe acreditatiu d'atenció especialitzada, emès per un organisme públic competent en matèria de violència de gènere.

En la sol·licitud es farà constar una explicació sobre si les destinacions sol·licitades són les adequades per assegurar la seva protecció, el seu dret a l'assistència social integral o per rebre assistència sanitària.

Hi haurà un model de sol·licitud tipus formulari, amb especial cura de què les seves dades personals (i dels familiars) quedin protegides.

Es presentarà davant la Direcció Serveis del departament d'adscripció, qui en donarà trasllat de manera immediata a la DGFP. La tramesa de documentació es realitzarà de manera segura i confidencial.



La informació, documentació i, en general, totes les actuacions realitzades en aplicació d'aquest Acord tenen caràcter estrictament confidencial.

Així mateix, atesa la naturalesa de la informació continguda en aquests procediments, i per tal de garantir la intimitat de tots els afectats, les persones intervinents, inclosos els membres de la comissió de seguiment, tenen el dret i el deure de mantenir confidencial la informació i, en cas de malaltia o absència, no podran delegar el seu lloc en una altra persona. El tractament de la informació està subjecte a la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

4.- Tramitació

Es donarà preferència a la tramitació d'aquest procediment.

La persona titular de la Secretaria general del departament d'adscripció haurà de dictar resolució d'atribució temporal de funcions en el termini màxim de tres dies mentre duri tota la tramitació d'aquest procediment.

Durant aquest termini de tres dies, es podrà autoritzar la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

Així mateix, durant la tramitació del procediment i fins a la seva resolució, es consideraran justificades les faltes d'assistència al treball si fossin necessàries per a garantir la protecció i la seguretat de la interessada.

El Departament d'adscripció del lloc que s'ocupa, de manera definitiva o provisional, ha de cercar tots els llocs de treball vacants i no ocupats per interins, encara que no sigui necessària la seva cobertura, del cos/escala o categoria i de característiques similars en la localitat o àmbit territorial sol·licitat. En cas que no en disposi, oferirà a la interessada els llocs vacants en un radi de 40 quilòmetres en relació amb la localitat o zona geogràfica sol·licitada.

En cas que hi hagi una vacant, se li adjudicarà de manera definitiva o provisional segons hagi sol·licitat.

Quan la interessada hagi demanat un canvi d'adscripció definitiu, el departament d'adscripció podrà analitzar si organitzativament és possible i adequat fer efectiu un canvi d'adscripció del lloc de treball de l'empleada a les unitats orgàniques de la localitat o àmbit territorial sol·licitat.

En cas que no hi hagi cap vacant en l'àmbit territorial sol·licitat, amb el límit dels 40 Km de les característiques esmentades (cos/escala o categoria) i no considera adient fer un canvi d'adscripció del lloc de treball, es posarà en coneixement de forma urgent aquesta circumstància a la DGFP, la qual cercarà la vacant no ocupada de les característiques esmentades en un altre departament. Si hi ha diverses vacants amb les característiques esmentades, la DGFP proposarà que s'adjudiqui el lloc que faci menys temps que roman vacant.

5.- Durada i efectes

Si el lloc d'origen s'ocupava de forma definitiva, l'empleada podrà optar a què el canvi de destinació sigui amb caràcter definitiu o provisional.

Si el lloc d'origen s'ocupava en comissió de serveis, encàrrec de funcions o una altra forma d'ocupació provisional, el lloc de destinació s'ocuparà provisionalment. Durant els primers sis mesos a partir del canvi de destinació amb caràcter provisional, l'empleada tindrà dret a la reserva del lloc de treball d'origen.

Si la interessada és personal funcionari interí o laboral temporal, se li farà un nou nomenament o contracte temporal. No obstant això, durant els primers sis mesos tindrà dret a tornar al seu lloc d'origen.

El nou lloc de treball ocupat amb caràcter provisional no podrà ser inclòs en cap convocatòria de provisió de llocs en tant es mantinguin les circumstàncies que van motivar la mobilitat i, com a mínim, fins que transcorrin dos anys des del canvi de destinació.

6.- Retribucions, compensacions i indemnitzacions

L'empleada tindrà dret a continuar percebent les retribucions del lloc d'origen fins que es faci efectiu el trasllat. També si s'ha fet una atribució temporal de funcions.

Un cop en la nova destinació, li correspondran les retribucions del nou lloc de treball. En cas que hi hagi una diferència entre les retribucions del lloc d'origen i el de destinació, la interessada tindrà dret a una compensació econòmica per la diferència que li garanteixi la mateixa retribució.

El trasllat de localitat per raó de violència de gènere tindrà la consideració de forçós, als efectes de les despeses i indemnitzacions que, si és el cas, poguessin correspondre d'acord amb la normativa vigent, les quals seran a càrrec del departament o entitat d'origen de la interessada.

7.- Trasllat a causa de familiars objecte de violència de gènere

S'utilitzarà els mecanismes de provisió de llocs de treball per a atendre la possible necessitat de trasllat de les empleades o empleats públics de l'Administració de la Generalitat que tinguin a càrrec seu sota la seva pàtria potestat, tutela, guarda amb fins d'adopció o acolliment a una persona menor o amb discapacitat que tingui la condició de víctima de violència de gènere.



8.- Comissió de seguiment:

Es crea una comissió paritària de seguiment del present Acord. Els membres de la comissió de seguiment vindran obligats a guardar absoluta confidencialitat en relació amb les deliberacions, conclusions i, en general, sobre totes les qüestions que hagin tingut coneixement per la seva condició de membre de l'esmentada comissió.

Barcelona, 24 de juliol de 2019

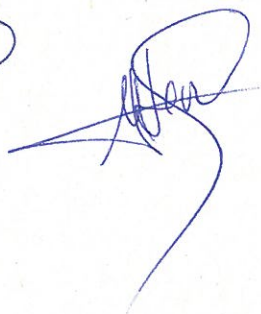
L'Administració



IAC



CCOO



UGT

