

BORRADOR DEL PROTOCOLO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL EMPLEO PÚBLICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

El II Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, aprobado por Acuerdo de la Mesa General de la Negociación del personal empleado público de 4 de octubre de 2021, contiene dentro del eje 7 sobre “Violencia de género” distintas medidas que tienen como objetivo promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.

Entre sus medidas incluye el establecimiento de un protocolo de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género, que recogerá, entre otras cuestiones, las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género. También establece otras medidas como desarrollar cursos sobre prevención de violencia de género específicos, dirigidos a quienes tienen implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en casos de violencia, así como elaborar guías sectoriales de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Con el objetivo de garantizar la mejor protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, este protocolo pretende ser referente en el desarrollo de actuaciones y procedimientos en materia de gestión del empleo público en el ámbito del personal funcionario y laboral de administración general, para la garantía de confidencialidad y privacidad necesaria de la víctima y en cumplimiento de la normativa de protección de datos, así como para la actuación administrativa diligente en la adopción de medidas de protección en el empleo público y para la efectividad del derecho a la información de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

El protocolo establece medidas de prevención y protección desde la formación e información y a través de criterios de actuación en la detección en el ámbito de la salud laboral, e incorpora un catálogo de derechos laborales existentes en la actualidad en el ámbito del empleo público, que se completará con la elaboración y publicación de una guía sectorial actualizada de los mismos.

Asimismo, el protocolo concreta medidas organizativas y objetivos de actuación para la coordinación e intervención administrativa. En especial, contempla un procedimiento de actuación a través de un único trámite para posibilitar el ejercicio por parte de las mujeres víctimas de violencia de género de cualquier derecho en el empleo público en el ámbito sectorial del personal funcionario y laboral de administración general, dotado de garantías adicionales para la confidencialidad y protección de datos, y que además facilita el acceso a todas las medidas de protección existentes a través de una única solicitud electrónica, sin perjuicio del derecho de las personas interesadas a relacionarse con la Administración por otros medios en los términos establecidos legalmente.

El protocolo incorpora además instrucciones para la protección de la privacidad de las víctimas, debiendo implementarse las medidas necesarias para la protección reforzada de los datos personales cuyo tratamiento implica un alto riesgo para los derechos y las libertades.

Por último, el protocolo detalla diferentes actuaciones específicas a llevar a cabo para la movilidad interna e interadministrativa, respecto a la información existente en los sistemas de información para la gestión de personal, durante los procedimientos selectivos para el acceso al empleo público, de promoción interna y de provisión de puestos de trabajo, en la gestión de las bolsas de trabajo, en las elecciones a órganos de representación del personal, en materia de publicidad activa e identificación de representantes legales del personal en el Portal de Transparencia de Castilla-La Mancha, así como en el acceso al propio centro de trabajo.

Este protocolo ha sido sometido a la consideración de la Mesa Sectorial de personal funcionario de administración general y de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, en reuniones de fecha xx-xx-2024.

I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Primero. Objeto.

El objeto del protocolo es establecer y difundir un conjunto de medidas organizativas y de actuación en materia de gestión del empleo público con el fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

El protocolo incluye medidas en materia de formación e información específica, intervención en el ámbito de la salud laboral y para una actuación coordinada, diligente y eficaz en la que se respete y proteja la intimidad de las víctimas en los procedimientos que se tramiten.

Segundo. Ámbito de aplicación.

El protocolo es de aplicación a todos los procedimientos y actuaciones en materia de gestión del empleo público tramitados por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y por los organismos autónomos vinculados o dependientes de la misma en el ámbito del personal funcionario y laboral de administración general.

II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN.

Tercero. Sensibilización e información para la prevención.

La consejería con competencias en materia de igualdad, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y las unidades de igualdad de género de las consejerías y organismos autónomos realizarán actividades de difusión y comunicación para prevenir la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad de género, dirigidas al personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, de manera permanente y de forma periódica, y, en especial, en fechas conmemorativas como el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Cuarto. Formación específica.

El Plan de Formación para el Personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que se desarrolla a través de la Escuela de Administración Regional, incluirá cursos de formación sobre prevención de la violencia de género e intervención mediante el presente protocolo de actuación.

Quinto. Detección en el ámbito de la salud laboral.

Cuando en el ámbito de la vigilancia de la salud se realicen exámenes o consultas del personal empleado público y se detecte, sospeche o manifieste violencia de género de algún tipo, tanto a nivel laboral como extralaboral, tras actuaciones tales como la anamnesis personal o laboral, antecedentes personales o laborales, cuadro clínico actual o exploraciones médicas, el personal facultativo procederá de la siguiente forma y dejando constancia expresa de lo señalado a continuación:

a) Si se detecta, manifiesta o sospecha violencia de género extralaboral, se informará de los recursos disponibles instando a su puesta en conocimiento de los recursos especializados mediante los teléfonos 016 o 900 100 114 (de atención permanente 24 horas, confidenciales y gratuitos) o a ponerse en contacto con las Direcciones Provinciales del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Si existen problemas de salud asociados sin resolver y/o tratar, se le derivará al personal médico de familia para iniciar estudio.

b) Si se detecta, manifiesta o sospecha violencia de género en el ámbito laboral, y no hubiera comunicación previa por la vía del protocolo específico frente al acoso sexual o por razón de sexo, se le informará de la posibilidad de iniciación del procedimiento de actuación previsto para esas situaciones, y/o se le instará a llamar a los teléfonos 016 o 900 100 114 o a ponerse en contacto con las Direcciones Provinciales del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

III. DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO.

Sexto. Derechos laborales en el ámbito del empleo público.

En los términos previstos en la legislación aplicable y sin perjuicio de cualesquiera otras medidas que se puedan incluir en la normativa vigente o en los acuerdos que se suscriban en cada momento, las empleadas públicas víctimas de violencia de género tienen los siguientes derechos que a continuación se enumeran:

a) Derechos relacionados con el tiempo de trabajo:

- Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública, considerando como justificadas las ausencias al trabajo, totales o parciales (art. 49.d) R.D.Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP; art. 106 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha; apartado 4.2 II Plan Concilia; art. 100.7 VIII Convenio Colectivo)

- Reducción de la jornada de trabajo, manteniendo sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos (art. 49.d) R.D.Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP).

- Flexibilización horaria, sin que esta medida se encuentre condicionada a las necesidades del servicio (art. 49.d) R.D.Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP; apartado 1.2.3 II Plan Concilia; art. 90.3 VIII Convenio Colectivo).

b) Derechos relacionados con la forma de prestación de servicios:

- Prestación de servicios no presenciales mediante un régimen excepcional, al margen del procedimiento ordinario de teletrabajo (disposición adicional primera, apartado 2, Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha).
- Preferencia en el acceso al teletrabajo ordinario respecto al resto de personal de la unidad o centro de trabajo (art. 14.5 Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha).

c) Derechos relacionados con la movilidad y provisión de puestos de trabajo:

- Movilidad interna por causa de violencia de género dentro del ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos (art. 82.1 R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP; art. 78.1 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha; apartado 4.3 II Plan Concilia, art. 49 VIII Convenio Colectivo)
- Movilidad interadministrativa por causa de violencia de género entre diferentes Administraciones Públicas (art. 82.1 R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP; art. 78.8 y 9 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha; art. 27, último párrafo, VIII Convenio Colectivo)
- Las plazas incursas en procedimientos de movilidad para hacer efectiva la protección de las empleadas víctimas de violencia de género no serán objeto de provisión mediante concurso de traslados hasta la finalización de la movilidad temporal o, cuando proceda, la movilidad definitiva (art. 3 Orden 100/2023, de 8 de mayo, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se convoca concurso permanente de traslados de personal funcionario; art. 27, tercer párrafo, VIII Convenio Colectivo).

d) Derechos relacionados con la situación administrativa o laboral:

- Interrupción del periodo de prueba de los contratos de trabajo (art. 14.3 R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, TRET).
- Excedencia por razón de violencia de género con garantías retributivas (art. 89.5 R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP; art. 120 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha; apartado 3.3 II Plan Concilia; art. 53.6 VIII Convenio Colectivo).
- Extinción del contrato de trabajo, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49.1.m) R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, TRET; art. 54.1.k) VIII Convenio Colectivo).

e) Ayudas económicas por cambio de domicilio o residencia.

- Ayuda por cambio de domicilio o residencia (apartado 4.1 II Plan Concilia; art. 120.5 VIII Convenio Colectivo).

- Indemnización correspondiente a los traslados forzosos en casos de movilidad por causa de violencia de género (apartado 4.1 II Plan Concilia; art. 120.5 VIII Convenio Colectivo).

Séptimo. Guía sectorial de derechos laborales en el ámbito del empleo público.

Se elaborará una guía sectorial de derechos laborales de las empleadas públicas víctimas de violencia de género con información específica, completa y actualizada de la legislación y acuerdos aplicables en materia de empleo público, que será objeto de publicidad en el Portal de Transparencia y en el Portal del Empleado.

IV. MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y OBJETIVOS DE ACTUACIÓN

Octavo. Medidas organizativas para la coordinación e intervención administrativa.

1. Se establecen dos niveles funcionales de coordinación e intervención administrativa en el empleo público para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género:

1.º Unidad de coordinación sectorial, que será designada por la persona titular del órgano directivo competente en materia de función pública entre sus unidades administrativas dependientes.

2.º Unidad de intervención funcional, que será la unidad administrativa que desarrolle las funciones de jefatura superior de personal de la consejería u organismo autónomo en el ámbito del personal de administración general, sin perjuicio de que, según el procedimiento a tramitar, se requiera la intervención de una unidad administrativa tramitadora provincial responsable de la gestión del personal incluido en su ámbito de actuación.

También actuarán como unidades de intervención funcional las unidades administrativas adscritas al órgano directivo competente en materia de función pública en los casos en los que el procedimiento a tramitar corresponda directamente a dicho órgano administrativo y se requiera su intervención como unidad responsable de la tramitación.

2. Todos los niveles funcionales de intervención deberán actuar de forma coordinada para que, cada uno en su respectivo ámbito, disponga de toda la información necesaria para hacer efectiva la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

3. En la unidad de coordinación sectorial existirá un teléfono de atención e información sobre el ejercicio de derechos en el empleo público de las mujeres víctimas de violencia de género.

4. Los datos de contacto de las unidades de coordinación e intervención se publicarán en el Portal de Transparencia y en el Portal del Empleado.

Noveno. Objetivos de actuación.

La actuación de los órganos y unidades administrativas de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos en procedimientos en materia de gestión del empleo público en los que participen mujeres víctimas de violencia de género se ajustará a los siguientes objetivos:

- Facilitar información específica de forma transparente, clara y actualizada.

- Asesoramiento específico adecuado en materia de empleo público.
- Actuación coordinada, preferente, diligente y eficaz en los procedimientos administrativos de gestión del empleo público.
- Respeto y protección de la intimidad de las mujeres víctimas de violencia de género, en especial sus datos personales, los de ascendientes, descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA EL EJERCICIO DE DERECHOS EN EL EMPLEO PÚBLICO

Décimo. Procedimiento para el ejercicio de derechos en el empleo público de las mujeres víctimas de violencia de género

1. Las mujeres víctima de violencia de género podrán solicitar el ejercicio de cualquiera de sus derechos laborales en el ámbito del empleo público mediante una única solicitud telemática que irá dirigida a la Dirección General competente en materia de función pública, a través de la unidad de coordinación sectorial designada.

Para la presentación de la solicitud se habilitará un trámite electrónico específico en el Portal del Empleado (<https://portaldepleado.jccm.es/>), para las empleadas públicas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo, y en la sede electrónica (www.jccm.es), para las mujeres que no tengan esa condición y soliciten el ejercicio de derechos contemplados en el mismo, al que se podrá adjuntar la documentación acreditativa de la situación de violencia de género y la documentación requerida, en su caso, por la normativa de aplicación para el reconocimiento del derecho específico de que se trate.

A través de este trámite se podrá solicitar también tanto el desistimiento de una solicitud como la finalización de las medidas adoptadas.

2. Una vez recibida la solicitud la unidad de coordinación sectorial dará traslado de la misma de forma inmediata al órgano competente para resolver en cada caso.

Cuando deba requerirse la subsanación de la solicitud o la aportación de la documentación necesaria, se requerirá telefónicamente de inmediato a la solicitante para que en el plazo máximo de diez días hábiles subsane la solicitud o aporte la documentación.

Este requerimiento también se pondrá a disposición de la empleada a través del Portal del Empleado. En el caso de que la solicitante no tenga la condición de empleada el requerimiento se pondrá a su disposición por otros medios electrónicos.

3. Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer derechos relacionados con el tiempo de trabajo o con la prestación de servicios no presenciales en régimen excepcional sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación en el plazo máximo indicado en el apartado anterior.

4. Las unidades receptoras y tramitadoras de la solicitud dispondrán los medios adecuados para garantizar el derecho fundamental a la protección de datos de las mujeres víctimas de violencia de género.

5. La tramitación de procedimientos para la adopción de medidas de protección de empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrá carácter preferente y urgente, al objeto de que se pueda dictar la resolución que proceda en el plazo más breve posible.

6. El acceso a los datos personales se restringirá al mínimo número de personas necesarias para la tramitación del procedimiento, que únicamente accederán a los datos mínimos indispensables. De forma prioritaria intervendrá quien ejerza la jefatura de la correspondiente unidad, salvo excepciones justificadas.

Undécimo. Acreditación de la situación de violencia de género.

1. Son títulos habilitantes para el acceso a las medidas de protección de mujeres víctimas de violencia de género:

- a) Sentencia o resolución judicial que declare la existencia de una situación de violencia de género.
- b) Informe del Ministerio Fiscal sobre la existencia de indicios de una situación de violencia de género.
- c) Orden de protección o resolución que acuerde la adopción de medidas cautelares de protección.
- d) Informe de las Direcciones Provinciales del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha o, en su caso, del organismo competente en materia de igualdad que lo sustituya.

2. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida de la Administración Pública.

3. A efectos de la acreditación de la situación de violencia de género, resulta de aplicación el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género (BOE núm. 297, de 13 de diciembre de 2021) o el que, en su caso, le sustituya.

4. El órgano administrativo competente, en colaboración con el Instituto de la Mujer, comprobará, cuando sea necesario, el mantenimiento de las circunstancias que acreditan la condición de víctima de violencia de género, analizando la situación a fin de determinar sus efectos sobre las medidas que se hubieran adoptado.

VI. PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD DE LAS VÍCTIMAS

Duodécimo. Instrucciones para la protección de la privacidad de las víctimas.

1. El personal que tenga conocimiento o intervenga en las actuaciones y procedimientos para hacer efectivas las medidas de protección de mujeres víctimas de violencia de género debe proteger la intimidad de la víctima, en especial sus datos personales, los de sus ascendientes, descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia, guardando el deber de confidencialidad y observando el debido sigilo profesional sobre toda la información a la que tenga acceso.

2. Los datos personales relativos a las mujeres víctimas de la violencia de género, y en particular su identidad, son datos cuyo tratamiento implica un alto riesgo para los derechos y las libertades que exigen una protección reforzada.
3. El tratamiento de datos personales de mujeres víctimas de violencia de género sólo procede cuando se solicita ejercitar un derecho reconocido por dicha condición o cuando la Administración como empleadora actúe en cumplimiento de una obligación legal o sea necesario para el ejercicio de sus competencias y siempre que dicha condición se haya comunicado voluntariamente por parte de la víctima.
4. No se podrán tratar esos datos con una finalidad distinta de la establecida en las leyes y en los acuerdos que reconozcan derechos específicos.
5. No será revelada la condición de víctima de violencia de género sin su consentimiento si no es exigencia para el cumplimiento de las obligaciones correspondientes.
6. De acuerdo con los principios de integridad y confidencialidad, se debe garantizar una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas.
7. La representación unitaria o sindical del personal únicamente podrá conocer la identidad de la mujer víctima de violencia de género cuando sea imprescindible para el ejercicio de sus labores de representación. Aquella información que haya sido comunicada en el ejercicio de sus funciones a dicha representación tendrá carácter reservado, debiendo observar el deber de sigilo profesional, así como el deber de confidencialidad con respecto a la misma.
8. Cuando los datos dejen de ser necesarios para la finalidad para la cual fueron recogidos deberán bloquearse durante los plazos de prescripción para el ejercicio de derechos o el cumplimiento de obligaciones. Transcurrido este plazo debe procederse a su destrucción. Si fuera necesario conservar algunos datos a efectos estadísticos, estos, previamente, deberán ser anonimizados. En todo caso será de aplicación lo dispuesto en la normativa de archivos y documentación.

De igual forma se procederá una vez concluida la relación laboral.

9. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género podrán solicitar que sus datos sean excluidos de los directorios de datos de contacto del personal, ya sean públicos o de uso restringido al personal.

Decimotercero. Archivo de documentación.

1. La documentación e información referida a resoluciones y actos administrativos relacionados con la adopción de medidas de protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género será archivada y custodiada mediante la implantación de medidas técnicas y organizativas que garanticen su derecho fundamental a la protección de datos.
2. Los documentos en soporte electrónico que consten en recursos compartidos deberán estar cifrados y los que se encuentren en soporte papel en expedientes personales derivados de solicitudes anteriores a este protocolo, permanecerán en sobres cerrados, sellados y guardados bajo llave cuando no se estén utilizando.

3. En el archivo de la documentación se debe evitar la expresión “víctima de violencia de género” o cualquier otra que pueda identificar dicha situación, sustituyéndola por un código o referencia que no permita que terceras personas puedan asociar esa condición con la víctima.

4. Para el archivo de la documentación derivada de las solicitudes electrónicas presentadas a través del Portal del Empleado o, en su caso, de la sede electrónica, en el marco del procedimiento para el ejercicio de derechos en el empleo público de las mujeres víctimas de violencia de género previsto en el apartado décimo de este protocolo, se utilizará exclusivamente el gestor electrónico que de soporte a las mismas, sin perjuicio de la información o documentación que, además, deba constar en los correspondientes expedientes personales o en los expedientes de los procedimientos específicos de los que deriven.

Decimocuarto. Acceso a los expedientes.

1. La protección de los datos personales se extenderá al acceso y obtención de copias de un expediente administrativo por parte de terceras personas interesadas en el procedimiento de que se trate, pudiendo ponerse límites y condiciones a este derecho.

2. La protección de los datos personales también se extenderá en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, archivos y registros, de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y en la Ley 4/2016, de 15 de diciembre, de Transparencia y Buen Gobierno de Castilla-La Mancha.

VII. ACTUACIONES ESPECÍFICAS EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

Decimoquinto. Actuaciones específicas para la movilidad interna.

1. La empleada pública víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tiene derecho al traslado a otro puesto o centro de trabajo o a la atribución temporal de funciones, en los términos establecidos para el personal funcionario en el artículo 78 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en el artículo 49 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en el apartado 4.3 del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y, en su caso, en la normativa y acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

2. En la solicitud se deberá indicar la localidad o localidades a las que solicita ser destinada y acompañar, además del documento acreditativo de la situación de víctima de violencia de género, informe de la Dirección Provincial del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha o, en su caso, del organismo competente en materia de igualdad que lo sustituya, en el que se justifique la necesidad de la movilidad para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de la empleada pública víctima de género.

3. Recibida la solicitud y la documentación correspondiente, se entregará a la interesada, en el plazo máximo de dos días hábiles, un listado de vacantes que reúnan las condiciones establecidas en la normativa y acuerdos de aplicación y estén ubicadas en la localidad o localidades que la interesada expresamente haya solicitado.

La empleada pública dispondrá de dos días hábiles para optar entre los puestos de trabajo ofertados.

En el caso de que no existiera una vacante adecuada a las previsiones anteriores se habilitarán las medidas necesarias para la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el periodo de tiempo imprescindible hasta la adjudicación de un puesto de trabajo, para garantizar que la víctima no permanezca físicamente donde venía prestando sus servicios y que pueda ser efectiva la protección necesaria.

Los requerimientos y trámites a realizar para la movilidad interna se efectuarán a través del Portal del Empleado y se informará telefónicamente a la solicitante, previa verificación de su identidad, de las circunstancias concurrentes en cada caso.

4. El plazo máximo para resolver las solicitudes de movilidad interna no podrá exceder de diez días naturales.

5. Durante la tramitación del procedimiento y hasta su resolución se considerarán justificadas las faltas de asistencia al trabajo si fueran necesarias para garantizar la seguridad de la interesada.

6. La incorporación al nuevo destino o, en su caso, el retorno al puesto de origen, se producirá en el plazo de tres días hábiles desde la notificación de la resolución correspondiente.

7. El traslado de puesto de trabajo tendrá la consideración de forzoso. El retorno, en su caso, al puesto de origen tendrá la consideración de movilidad voluntaria.

Decimosexto. Actuaciones específicas para la movilidad interadministrativa.

1. La movilidad entre Administraciones Públicas de las empleadas públicas víctimas de violencia de género se ajustará a lo establecido en el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública de 22 de octubre de 2018 (BOE núm. 278, de 17 de noviembre de 2018), para favorecer la movilidad interadministrativa o el que, en su caso, le sustituya.

2. La solicitud de movilidad interadministrativa se realizará de acuerdo con el procedimiento para el ejercicio de derechos en el empleo público de las mujeres víctimas de violencia de género previsto en el apartado décimo de este protocolo.

Decimoséptimo. Actuaciones específicas del Registro de personal y sus oficinas delegadas.

1. En el acceso a la información existente en los sistemas de información y en las anotaciones de los actos administrativos que deba realizar el Registro de Personal, tanto su oficina central como sus oficinas delegadas, se adoptarán las medidas necesarias para la protección de la intimidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, especialmente las necesarias para garantizar el cumplimiento de la protección de datos desde el diseño y por defecto.

2. En todo caso, las anotaciones de los actos administrativos derivados de la adopción de medidas de protección de empleadas públicas víctimas de violencia de género se realizarán de manera que no trascienda ni pueda deducirse la existencia de esta situación.

3. Los datos correspondientes al puesto desempeñado por las víctimas de violencia de género no serán visibles en los archivos y registros informáticos de personal y solo se podrá acceder a la información, previa autorización de la persona responsable del Registro de Personal de la Dirección General de la Función Pública.

Decimoctavo. Actuaciones específicas en procedimientos selectivos para el acceso al empleo público, de promoción interna y de provisión de puestos de trabajo.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que participen en los procesos selectivos para el acceso al empleo público, de promoción interna o de provisión de puestos de trabajo convocados por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos podrán solicitar especial protección en dichos procesos con la finalidad de garantizar su seguridad y preservar su intimidad y anonimato.

En todo caso, sin perjuicio de la protección de sus datos personales, el órgano administrativo competente deberá garantizar la participación en igualdad de condiciones por parte de las mujeres víctimas de violencia de género.

2. Las mujeres víctimas de violencia de género cuando lo consideren necesario podrán solicitar especial protección, ejerciendo el derecho de oposición a la inclusión de sus datos en los listados que se publiquen a lo largo de los respectivos procesos.

Para ello, las resoluciones de convocatoria incluirán expresamente en sus bases un apartado específico, indicando que las mujeres víctimas de violencia de género pueden solicitar la omisión de la publicidad de sus datos personales a través del procedimiento para el ejercicio de derechos en el empleo público de las mujeres víctimas de violencia de género previsto en el apartado décimo de este protocolo.

En particular, las bases de las convocatorias de los procesos selectivos indicarán expresamente que la solicitud de exención de la publicidad de los datos personales se extenderá también a las bolsas de trabajo que se deriven de los mismos.

3. Cuando la solicitante ejercite su derecho de oposición a la publicidad de sus datos identificativos, los mismos no aparecerán publicados en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, en el tablón de anuncios electrónico de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en el Portal del Empleo Público, en el Portal del Empleo Temporal, en el Portal del Empleado, ni en cualquier otro tablón de anuncios que, a efectos de dar publicidad a los actos que integran los correspondientes procedimientos, señalen las normas reguladoras de los mismos o las bases de las convocatorias.

A tal efecto, el órgano competente en cada caso dictará una resolución o acuerdo específico de reconocimiento del derecho a la omisión de los datos identificativos de la solicitante, que tendrá efectos desde la fecha en la que se dicte para los sucesivos actos del correspondiente procedimiento y que se incorporará al expediente administrativo.

4. Las plazas ocupadas mediante movilidad temporal para hacer efectiva la protección de las empleadas víctimas de violencia de género serán excluidas de los listados de plazas objeto de convocatoria en los concursos de traslados, así como de las aplicaciones informáticas desarrolladas para la presentación de solicitudes en dichos procedimientos.

5. En los actos que integran los procedimientos de selección, incluidos los procesos específicos que se convoquen para la ampliación de bolsas de trabajo, promoción interna o provisión de puestos de trabajo a los que se les deba dar la debida publicidad y en los que deban aparecer los datos personales de las personas participantes, tales como llamamientos para la realización de pruebas, listados de adaptación de tiempos y medios, relaciones provisionales o definitivas de aprobados, de adjudicación de puestos de trabajo o de personas admitidas y excluidas en los cursos de habilitación funcional para el personal laboral, resoluciones de nombramiento, etc., se incluirá expresamente una referencia genérica a la existencia de la resolución o el acuerdo del órgano competente en virtud del que el acto de que se trate se sujeta además a notificación individual en situaciones específicas.

Los actos referidos se pondrán en conocimiento de la mujer víctima de violencia de género mediante notificación de carácter individual.

6. En los procedimientos de selección las medidas de protección se adoptarán tras la publicación de los listados definitivos de personas aspirantes admitidas y excluidas.

En particular, durante la celebración de las pruebas de los procesos selectivos se adoptarán las medidas organizativas necesarias para garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

Asimismo, cuando las mujeres víctimas de violencia de género estén protegidas por una orden de alejamiento podrán tener encendidos en el aula los dispositivos móviles requeridos por el Sistema de Seguimiento por Medios Telemáticos de las Medidas y Penas de Alejamiento en el ámbito de la Violencia de Género.

El órgano administrativo convocante coordinará las actuaciones necesarias para garantizar la aplicación de las medidas contenidas en este apartado y la intervención, cuando proceda, de los tribunales calificadoros.

7. En los procesos en los que exista un baremo específico para las mujeres víctimas de violencia de género, en la publicación de este la puntuación correspondiente se agregará con otras puntuaciones, de forma que no pueda revelarse esa condición. Cuando dicha condición sirva para resolver situaciones de empate se publicará de tal forma que no se ponga de manifiesto la misma.

Decimonoveno. Actuaciones específicas en la gestión de bolsas de trabajo.

Los datos personales de las mujeres víctimas de violencia de género que hubieran solicitado protección de conformidad con lo indicado en este protocolo e integren las bolsas de trabajo del personal funcionario o laboral de administración general derivadas de dichos procesos selectivos, no aparecerán publicados en el Portal del Empleo Público, en el Portal de Empleo Temporal, ni en cualquier otro tablón de anuncios que, a efectos de dar publicidad a las bolsas de trabajo, señalen las normas reguladoras de las mismas.

Vigésimo. Actuaciones específicas en elecciones a órganos de representación del personal.

1. En las elecciones a órganos de representación del personal, las empleadas públicas víctimas de violencia de género podrán solicitar especial protección mediante la exención de la inclusión de sus datos en los listados de los censos del personal funcionario o laboral que la Administración deba facilitar a las mesas electorales y a las organizaciones sindicales legitimadas y de la publicidad de las listas provisionales y definitivas de electores.
2. Sin perjuicio de lo anterior, comunicado el preaviso electoral, la unidad de coordinación sectorial llevará a cabo un proceso informativo y de audiencia previa a las empleadas públicas víctimas de violencia de género que hayan solicitado el ejercicio de alguno de sus derechos en el empleo público respecto de los que dicha unidad haya tenido conocimiento. Con esta finalidad, se podrá acceder a la información de los trámites que se encuentren bloqueados.
3. La representación de la Administración en estos procesos trasladará únicamente a la persona que ocupe la presidencia de la mesa electoral un listado complementario con los datos censales del personal sujeto a especial protección, para que la mesa electoral pueda disponer de dichos datos, exclusivamente en caso de ser necesarios, en las diferentes fases del proceso electoral.
4. En todo caso, sin perjuicio de la protección de sus datos personales, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar el derecho al sufragio de las empleadas públicas víctimas de violencia de género y el conocimiento de toda la información necesaria para su ejercicio.

Vigesimoprimer. Actuaciones específicas en materia de publicidad activa e identificación de representantes legales del personal en el Portal de Transparencia de Castilla-La Mancha.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que sean representantes legales del personal podrán solicitar la exención de la publicidad activa en el Portal de Transparencia de Castilla-La Mancha de la información relativa a sus datos de identificación como representante a que se refiere el artículo 9.2.e) de la Ley 4/2016, de 15 de diciembre, de Transparencia y Buen Gobierno de Castilla-La Mancha, prevaleciendo la protección de los datos personales y de la seguridad e integridad física de la víctima sobre el interés público en la divulgación de los mismos.

Vigesimosegundo. Actuaciones específicas relacionadas con el acceso al centro de trabajo.

La empleada pública víctima de violencia de género podrá solicitar la intensificación de las medidas de acceso al centro de trabajo en el que preste servicios. Para ello, la unidad administrativa competente o la dirección del centro de trabajo, en su caso, comunicará la existencia de esta situación al personal encargado del acceso al mismo, sin necesidad de identificación personal de la empleada pública. No obstante, si ella lo considera conveniente para una mayor protección, en la comunicación al personal encargado del acceso al centro se incluirá la indicación expresa de su identidad.

Vigesimotercero. Aplicación, publicación y difusión del protocolo.

1. Este protocolo será de aplicación

2. También será objeto de publicidad y difusión permanente en el Portal de Transparencia de Castilla-La Mancha y en el Portal del Empleado Público de Castilla-La Mancha.

BORRADOR