



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

**GUÍA DE PROTECCIÓN
PARA VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO Y
VIOLENCIAS SEXUALES EN
LA UNIVERSIDAD MIGUEL
HERNÁNDEZ DE ELCHE**

**Específicas PARA PERSONAL
LABORAL y específicas para
PERSONAL FUNCIONARIO**

ÍNDICE

Presentación.....	3
Definiciones.....	3
Medidas específicas para PERSONAL LABORAL.....	4
Normativa aplicable: Reglamento del PAS, Reglamento del PDI, Real Decreto Legislativo 5/2015, Ley 4/2021, Convenio Colectivo de Universidades Públicas Valencianas.....	4
Introducción.....	4
1. Permisos y faltas justificadas.....	4
2. Reducción de jornada	4
3. Adaptación de la jornada y flexibilidad laboral.....	5
4. Traslados y movilidad.....	5
5. Excedencias especiales	5
6. Derechos relacionados con vacaciones	6
7. Ampliación de los derechos a otras víctimas.....	6
Medidas específicas para PERSONAL FUNCIONARIO	7
Normativa aplicable: Reglamento del PAS, Reglamento del PDI, Real Decreto Legislativo 5/2015 Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana.....	7
Introducción.....	7
1. Permisos y faltas justificadas para víctimas de violencia de género	7
2. Reducción de jornada para víctimas de violencia de género.....	7
3. Movilidad y traslados para garantizar la protección	8
4. Excedencias especiales por razón de violencia de género	8
5. Permisos especiales para conciliación y asistencia integral	9
6. Programas de ayuda para acceso al empleo público.....	9
7. Adscripción temporal en situaciones de riesgo.....	9
8. Protección de la intimidad y confidencialidad de los datos personales.....	9
Solicitud.....	10
Documentación acreditativa	10
Referencias Normativas	11

Presentación

Las Leyes Orgánicas 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, representan un avance fundamental en la protección y reconocimiento de derechos para las mujeres que han sido víctimas de violencia de género o violencia sexual. Estas normativas, de carácter integral, tienen como objetivo no solo garantizar la seguridad y la reparación del daño sufrido, sino también facilitar el proceso de reconstrucción de su autonomía y proyecto de vida en condiciones de dignidad y equidad.

En este marco, la Universidad Miguel Hernández de Elche, comprometida con los principios de igualdad y no discriminación, y en consonancia con las acciones previstas en su II Plan de Igualdad, presenta este catálogo de medidas. Su propósito es visibilizar y hacer accesibles los derechos reconocidos en la normativa vigente, brindando apoyo efectivo para que las víctimas puedan ejercerlos plenamente en el ámbito universitario y, por extensión, en su vida personal y profesional. Con esta iniciativa, la Universidad busca no solo cumplir con su responsabilidad institucional, sino también contribuir activamente a la erradicación de la violencia de género y sexual, promoviendo un entorno seguro, inclusivo y respetuoso para toda su comunidad universitaria.

Definiciones

Víctima de violencia de género es la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Además, sus hijos e hijas menores de edad y los/as menores de edad sujetos a su tutela, o guarda y custodia son víctimas de esta violencia (artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Víctimas de violencia sexuales son las mujeres, niñas, niños y adolescentes que hayan sufrido cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se consideran violencias sexuales, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual (artículos 1 y 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Medidas específicas para PERSONAL LABORAL

Normativa aplicable: Reglamento del PAS, Reglamento del PDI, Real Decreto Legislativo 5/2015, Ley 4/2021, Convenio Colectivo de Universidades Públicas Valencianas

Introducción

Esta guía recoge los derechos y medidas de protección laboral para víctimas de violencia de género en el ámbito universitario y de administración pública. Su propósito es informar de manera clara y accesible sobre las disposiciones de protección y apoyo disponibles.

1. Permisos y faltas justificadas

Faltas de asistencia justificadas:

- Las ausencias (totales o parciales) de las víctimas son justificadas cuando son acreditadas por servicios sociales o de salud.
- **Permiso por violencia de género:**
 - Las trabajadoras tienen derecho a reorganizar su tiempo laboral mediante:
 - Adaptación del horario.
 - Aplicación de horario flexible.
 - Otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que facilite su protección y asistencia integral, conforme al Plan de Igualdad de la Universidad.

Normativa específica: Reglamento del PAS (art. 4.15), Convenio Colectivo (art. 35).

2. Reducción de jornada

- **Derecho a la reducción de jornada:**
 - Las trabajadoras pueden solicitar una reducción de jornada con proporción en la retribución para garantizar su seguridad y derecho a asistencia integral.
 - **Retribución:**
 - Reducción de un tercio o menos: Mantienen su salario completo.
 - Reducción entre un tercio y la mitad: Ajuste salarial proporcional.
 - En virtud del Convenio Colectivo, se garantiza la retribución completa durante 12 meses si la reducción no supera el 50%.

Normativa Aplicable: Art. 5.3 Reglamento del PAS y Art. 65 Convenio Colectivo.

3. Adaptación de la jornada y flexibilidad laboral

- **Adaptaciones específicas:**

- Las víctimas tienen derecho a adaptar su jornada laboral o reducirla, según las condiciones establecidas por los servicios sociales o de salud.
- Estas medidas aplican también a víctimas de violencia por orientación sexual, identidad de género o violencia doméstica, según lo indicado en la disposición adicional del Convenio Colectivo.

Normativa de aplicación: Convenio Colectivo, Art. 30.

4. Traslados y movilidad

- **Derecho al traslado:**

- Las empleadas públicas que necesiten abandonar su puesto de trabajo por motivos de seguridad pueden solicitar:
 - Traslados a otras localidades o unidades administrativas, siempre que existan plazas vacantes.
 - Traslados dentro de la misma universidad, respetando su categoría profesional.

Normativa específica: Reglamento del PTGAS, Art. 7 y Resolución de 13 de octubre de 2022. Convenio de colaboración ente la Generalitat Valenciana y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, para facilitar la movilidad interadministrativa de las empleadas Públicas que lo soliciten.

5. Excedencias especiales

- **Excedencia por violencia de género:**

- Se puede solicitar sin cumplir requisitos previos de antigüedad o permanencia en el puesto.
- Beneficios asociados:
 - Reserva del puesto durante los primeros seis meses.
 - Computo de este periodo para antigüedad y Seguridad Social.
 - Salario íntegro durante los primeros tres meses (dos meses con prestaciones familiares).

Normativa específica: Convenio Colectivo, Art. 59.

6. Derechos relacionados con vacaciones

- **Adaptación del periodo vacacional:**
 - Las víctimas pueden ajustar sus vacaciones en casos de:
 - Separación, divorcio o viudedad.
 - Situaciones derivadas de violencia de género.

Normativa específica: Convenio Colectivo, Art. 34.

7. Ampliación de los derechos a otras víctimas

- Las medidas de esta guía se aplican también a víctimas de:
 - Violencia por orientación sexual o identidad de género.
 - Violencia sexual.
 - Violencia doméstica o intrafamiliar.

Normativa específica: Convenio Colectivo, Disposición adicional primera.

Medidas específicas para PERSONAL FUNCIONARIO

Normativa aplicable: Reglamento del PAS, Reglamento del PDI, Real Decreto Legislativo 5/2015 Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana.

Introducción

Esta guía recoge los derechos y medidas de protección laboral para víctimas de violencia de género en el ámbito universitario y de administración pública. Su propósito es informar de manera clara y accesible sobre las disposiciones de protección y apoyo disponibles.

1. Permisos y faltas justificadas para víctimas de violencia de género

- **Faltas de asistencia justificadas:**
 - Esta medida permite a las víctimas ausentarse por el tiempo necesario para su protección o recuperación.
 - Las ausencias, totales o parciales, de funcionarias víctimas de violencia de género o violencia sexual, están justificadas siempre que cuenten con el respaldo de servicios sociales o de salud.
- **Adaptación y flexibilidad horaria:** Se ofrece a las víctimas la reorganización de sus horarios laborales mediante:
 - Las víctimas tienen derecho a reorganizar su horario de trabajo. Esto incluye la posibilidad de adaptación de horarios, aplicación de jornadas flexibles, o cualquier otra forma de ordenación que les facilite la conciliación y seguridad, en consonancia con el plan de igualdad de la universidad o la administración pública competente.

Norma específica: Art. 49 del EBEP y Art. 4.15 del Reglamento del PAS.

2. Reducción de jornada para víctimas de violencia de género

- **Derecho a reducción de jornada:** Las empleadas afectadas pueden solicitar una reducción de jornada laboral para mejorar su protección y asistencia integral.
 - **Retribución íntegra:** Si la reducción es de un tercio o menos, la funcionaria mantiene el salario completo.
 - **Retribución parcial:** Reducciones de hasta la mitad de la jornada conllevan ajustes salariales proporcionales.

Norma específica: Art. 49 del Estatuto Básico y sección 5.3 Reglamento del PAS.

3. Movilidad y traslados para garantizar la protección

- **Derecho al traslado:** Las empleadas públicas víctimas de violencia de género y víctimas de violencias sexuales pueden solicitar el traslado a otra unidad o localidad distinta, con el fin de proteger su seguridad y ofrecer un ambiente laboral seguro.
 - **Condiciones:**
 - No es necesaria una vacante de cobertura obligatoria.
 - La administración tiene que informar de vacantes disponibles en las localidades solicitadas.
 - Estos traslados se consideran forzosos, y las víctimas tienen derecho a las indemnizaciones correspondientes.
 - Tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su puesto, escala o categoría profesional, de análisis.
 - **Protección de datos:** Se protege la confidencialidad de los datos personales de las víctimas y sus familiares en todos los trámites.

Normativa específica: Art. 82 y Art. 125 de la Ley de Función Pública Valenciana, Art. 49 del EBEP y Resolución de 13 de octubre de 2022. Convenio de colaboración ente la Generalitat Valenciana y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, para facilitar la movilidad interadministrativa de las empleadas Públicas que lo soliciten.

4. Excedencias especiales por razón de violencia de género

- **Derecho a excedencia sin requisitos previos:** Las funcionarias afectadas tienen derecho a una excedencia especial sin necesidad de cumplir un tiempo mínimo de servicio ni de permanencia en el puesto.
 - **Condiciones:**
 - **Reserva del puesto y cómputo de tiempo:** Durante los primeros seis meses, se garantiza la reserva de su puesto de trabajo, y dicho periodo cuenta para antigüedad, carrera y derechos de Seguridad Social. Si la protección judicial lo requiere, esta excedencia puede prorrogarse en bloques de tres meses, hasta un máximo de 18.
 - **Derechos salariales durante excedencia:** La funcionaria percibe su salario íntegro durante los tres primeros meses de la excedencia y las prestaciones familiares en los primeros dos.

Normativa específica: Art. 156 de la Ley de Función Pública Valenciana y Art. 49 EBEP.

5. Permisos especiales para conciliación y asistencia integral

Permisos específicos: Las víctimas tienen derecho a permisos por violencia de género o sexual para conciliar su vida personal, familiar y laboral. Estos permisos incluyen las condiciones mínimas establecidas en el Estatuto Básico y pueden mejorarse mediante normativa reglamentaria. Estos permisos pueden cubrir tanto ausencias para trámites judiciales como para cualquier actividad relacionada con la asistencia integral de la víctima.

Normativa específica: Art. 80 de la Ley de Función Pública Valenciana y Art. 49 del EBEP.

6. Programas de ayuda para acceso al empleo público

- **Programas de ayuda para acceso a empleo público:** La Generalitat Valenciana ofrece ayudas económicas a personas en situación de vulnerabilidad (priorizando víctimas de violencia de género) para preparar oposiciones.
 - **Cobertura de gastos:** Incluye ayuda para cubrir costos asociados a la preparación de oposiciones y procesos selectivos.

Normativa específica: Art. 66 de la Ley de Función Pública Valenciana.

7. Adscripción temporal en situaciones de riesgo

- **Condiciones de adscripción temporal:** Las víctimas pueden optar por una adscripción temporal en otro puesto mientras dure la situación de riesgo.
 - **Duración:** La adscripción es válida por un año, prorrogable un año más si el riesgo persiste.

Normativa específica: Art. 128 de la Ley de Función Pública Valenciana.

8. Protección de la intimidad y confidencialidad de los datos personales

- **Confidencialidad en procedimientos:** Se garantiza la protección de los datos personales de las víctimas y de cualquier persona bajo su custodia en todos los procedimientos relacionados con la violencia de género.
- **Protección especial:** La normativa protege la privacidad en todos los datos personales y sensibles de la víctima, sus descendientes y personas a su cargo.

Normativa específica: Art. 125 de la Ley de Función Pública Valenciana.

Solicitud

1. La solicitud se formalizará por sede electrónica dirigida al servicio correspondiente (Servicio de PTGAS y PI o Servicio de Profesorado, Nóminas y Seguridad Social).
2. Una vez recibida la solicitud se pondrán en contacto con la solicitante para la aportación de la documentación acreditativa, guardando la debida confidencialidad.
3. Para cualquier información sobre las medidas, su solicitud o su resolución pueden dirigirse a las jefaturas de los citados servicios.

Documentación acreditativa

1. Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
2. Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados (certificado acreditativo centro mujer 24 horas), o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de las Administraciones Públicas competentes; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
3. Para las víctimas de violencias sexuales, además, por informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora o por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social.

Referencias Normativas

- [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.](#)
- [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.](#)
- [II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2022-2026](#)
- [Régimen general del Personal de Administración y Servicios de la UMH](#)
- [Reglamento de Régimen General del PDI de la UMH](#)
- [Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana](#)
- [Convenio de colaboración ente la Generalitat Valenciana y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, para facilitar la movilidad interadministrativa de las empleadas Públicas que lo soliciten. 13 de octubre de 2022.](#)
- [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.](#)
- [Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.](#)