



Guía práctica para trabajadoras del Servicio de Salud de las Islas Baleares víctimas de violencia de género o violencia sexual

Esta guía está pensada para ayudarte a conocer, de forma sencilla, los derechos y recursos laborales que tienes en el Servicio de Salud de las Islas Baleares si estás viviendo una situación de violencia de género o de violencia sexual. **No estás sola** y existen medidas específicas para protegerte y facilitar tu bienestar personal, familiar y profesional.



¿Tienes dudas? Contacta con la persona de referencia en materia de igualdad de tu gerencia en el ESPACIO DE IGUALDAD o escribe a secretaria.prot-acoso@ssib.es.



¿Qué derechos tienes?

Si eres trabajadora estatutaria del Servicio de Salud, independientemente de tu relación jurídica o situación administrativa, puedes acogerte a las siguientes medidas:



Cambio de centro de trabajo

Movilidad por razón de violencia de género o violencia sexual



Excedencia especial por razón de violencia de género o violencia sexual

Sin tiempo mínimo de servicios



Permiso específico por razón de violencia de género o violencia sexual

Reducción de jornada, reordenación del tiempo u opción de horario flexible



Flexibilización horaria

Adaptación del horario siempre que las necesidades del servicio lo permitan

1. Cambio de centro de trabajo

Puedes pedir una **comisión de servicios** para trasladarte. ¿A dónde?

- A otro centro de tu misma gerencia.
- A otra gerencia del Servicio de Salud de las Islas Baleares.
- Al servicio de salud de otra comunidad autónoma.

En la solicitud tienes que indicar los destinos que hayas elegido, por orden de preferencia.

El procedimiento es **preferente y confidencial** y se rige por la Instrucción 11/2023, de 23 de octubre, del director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares, relativa a las comisiones de servicios.

2. Excedencia especial por razón de violencia de género o violencia sexual

- Sin tiempo mínimo de servicios prestados.
- Duración libre: tú decides el tiempo.
- Los dos primeros meses cobras el salario íntegro (y las prestaciones familiares, en su caso).
- Conservas tu puesto de trabajo durante los primeros seis meses.
- El tiempo cuenta como trabajado (antigüedad, carrera y Seguridad Social).
- Es ampliable hasta dieciocho meses si las actuaciones judiciales lo exigieran.

Plazo de resolución: seis meses

Si no se resuelve dentro del plazo, se entiende como concedida.



3. Permiso específico por razón de violencia de género o violencia sexual

¿Qué te permitirá hacer?

- Reducir la jornada.
- Reordenar el tiempo de trabajo o trabajar con un horario flexible o con otras formas de organización.

Si reduces solo una tercera parte o menos, el salario no disminuye.

Es incompatible con otra actividad remunerada durante la franja reducida.

Las faltas de asistencia o puntualidad, que deben comunicarse, se consideran justificadas con un informe de los Servicios Sociales.

Plazo de resolución: cinco días hábiles. Si no se resuelve dentro del plazo se entiende como concedido.

4. Flexibilización horaria

Se puede conceder si lo necesitas para protegerte, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. ¿Qué te facilita?

- Adaptar tu horario.
- Utilizar un horario flexible.
- Pactar otras formas de organización del tiempo.

Se concreta por acuerdo entre la solicitante y la gerencia correspondiente.

Solicítala con **quince días de antelación** por medio de la aplicación informática de tu gerencia o del procedimiento normalizado.

Plazo de resolución: diez días hábiles. Si no se resuelve dentro del plazo, se entiende como concedida.

✓ ¿Cómo acreditar que eres víctima?

Resolución judicial

Orden de protección o medidas cautelares a favor de la víctima en relación con una causa criminal por violencia de género o violencia sexual.

Sentencia firme

De cualquier orden jurisdiccional que declare que la trabajadora ha sufrido violencia de género o violencia sexual.

Certificado o informe de los servicios sociales o sanitarios

Tanto de la Administración autonómica como de la Administración local.

Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

Emitido por el organismo competente.

Informe del Ministerio Fiscal

Excepcionalmente, hasta que no se haya dictado una orden de protección, debe indicar que la trabajadora es víctima de violencia de género o sexual.

Otros documentos válidos:

- Atestado policial
- Informe médico, de enfermería o psicológico
- Informe del Instituto Balear de la Mujer
- Informe de servicios sociales comunitarios
- Medidas judiciales cautelares

Más información en el **ESPACIO DE IGUALDAD SSIB** y en:

Permisos y licencias del personal

www.ibsalut.es > Profesionales > Recursos Humanos > Permisos y licencias del personal

Excedencia por violencia de género

www.ibsalut.es > Profesionales > Recursos Humanos > Situaciones administrativas del personal estatutario

Consulta la lista de personas de referencia en materia de igualdad de las gerencias del Servicio de Salud.