

# Feta la llei, feta la trampa

L'administració valenciana incompleix els seus propis plans d'igualtat

## Àrea de la dona-Intersindical Valenciana

Les polítiques d'igualtat de l'administració pública valenciana previstes des de 2003 —Llei 9/2003 de la Generalitat per a la igualtat entre homes i dones, DOGV núm. 4.474, de 2 d'abril— es troben desenvolupades formalment en el pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2006-2009. No obstant això, i a pesar del temps transcorregut, l'administració no ha desenvolupat encara aquestes disposicions legals. D'altra banda, en l'àmbit de l'estat, la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes —BOE núm. 71, de 23 de març de 2007—, desenvolupa i completa moltes mesures previstes en la llei valenciana. Mentre que les polítiques d'igualtat no avancen, i malgrat les consideracions legals que les proscriuen, hi ha manifestacions paleses ben preocupants: la violència masclista no cessa, mentre augmenten la prostitució i el tràfic de dones. Un estudi realitzat per la Intersindical permet identificar l'altíssim grau d'incompliment que el govern valencià fa de les seues propies lleis.

■ **CORTS VALENCIANES I CONSELL** En el govern valencià hi ha quatre conselleres i nou consellers. Els alts càrrecs (direccions generals i sotssecretaries) estan ocupats majoritàriament per homes. En les Corts, d'un total de 99 escons, 54 pertanyen a homes, enfront dels 45 de les dones. Per grups polítics, la distribució homes/dones és la següent: PP, 33/21; PSPV-PSOE, 18/20; EUPV/Bloc/Verds, 3/4.

■ **IGUALTAT I DONES DISCAPACITADES** No s'ha adoptat cap mesura de discriminació positiva per a la inserció laboral de les dones amb diversitat funcional, ni altres d'específiques per a la protecció de la seua salut, relacionades amb la conciliació laboral i personal, com ara les necessitats especials relatives a jornada i horari, entre altres.

■ **MESURES PER AL FOMENT DE L'OCCUPACIÓ** Les administracions públiques no han desenvolupat cap de les mesures previstes en la llei. La norma preveu que

el Consell haurà d'incorporar en els plans d'ocupació mesures d'igualtat per facilitar l'accés de les dones a la primera ocupació, a les majors de 45 anys que no hagen treballat fora de la llar i les que retornen al mercat de treball després d'un període dedicat a la cura de persones descendents o dependents. Igualment, hauran d'establir programes integrals de formació professional, foment de l'ocupació i conciliació, prioritaris per a les dones amb risc d'exclusió social.

■ **CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL** Arran del pla Concilia, la Llei Orgànica 3/2007 i l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el govern valencià ha desenvolupat i completat algunes mesures previstes, com el permís de paternitat —ampliat, per al personal de l'administració del Consell, a vint dies—, o ha permès la flexibilitat horària en famílies monoparentals. No obstant això, la majoria d'aquestes mesures no s'apliquen en Sanitat, Justícia o Ensenyament. D'altra banda, resta pendent el compromís d'ampliar la xarxa pública d'escoles infantils i guarderies laborals —que s'ha vist escandalosament reduïda—, i les ajudes o prestacions econòmiques equivalents en períodes extraescolars. La normativa no té en compte la necessitat de desplegar una xarxa pública de centres de dia i especialitzats per a persones majors i dependents.

■ **PLANS D'IGUALTAT** L'Estatut bàsic del funcionari estableix que els plans d'igualtat s'han d'aplicar i desenvolupar en les diferents administracions públiques, una previsió que no es compleix amb caràcter general. En els ajuntaments, les diputacions i alguna universitat s'han implantat recentment o estan en estudi per a la seua implantació. En el Consell de la Generalitat, l'esborrany de la llei de la funció pública només estableix que l'administració de la Generalitat elaborarà i aprovarà un pla per a la igualtat de gènere.

■ **DISCRIMINACIÓ SALARIAL** Encara que en l'àmbit privat les retribucions de les dones representen vora la tercera part de les dels homes, la discriminació salarial estricta no es dona en l'àmbit de l'Administració.

No obstant això, existeix un altre sistema de discriminació econòmica en l'assignació de determinats treballs amb patrons i estereotips sexistes que sempre perjudiquen les dones.

■ **IGUALTAT I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA** Els plans plurianuals de formació per a promoure l'accés de les dones a la promoció interna previstos en la llei estatal, segueixen pendents de desenvolupar i amb l'actual govern semblen una quimera. Ni s'ha promogut cap diferenciació en els processos de promoció ni s'ha aprovat cap pla plurianual interdepartamental. Però la mateixa llei orgànica, va més enllà del principi de presència equilibrada en l'administració, i estableix mesures concretes en els òrgans de selecció i les comissions de valoració, així com la redacció d'informes d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació. La llei també preveu l'adopció d'accions positives en les activitats de formació, quan s'hagen incorporat al servei persones després d'un permís de maternitat o paternitat o d'excedència per guarda legal o atenció a dependents o persones amb diversitat funcional. En els cursos, també es preveu reservar un 40% de les places a dones.

■ **IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA COBERTURA DELS LLOCS DE TREBALL** El denominador comú en tots els sectors de l'administració valenciana és que els llocs de direcció continuen ocupats majoritàriament per homes. Les dones —en gran manera per la doble jornada laboral que la majoria realitza— troben més dificultats per a accedir a la promoció professional. L'administració no dedica mitjans ni esforços per a proporcionar a les dones una formació en horari de treball que els permeta progressar professionalment. Cada sector de l'administració valenciana presenta uns trets peculiars en aquest capítol:

- **Administració del Consell.** Els llocs de lliure designació, que corresponen als nivells més alts i millor retribuïts o els "reservats" —per a assessors-coordinadors— són coberts majoritàriament per homes. En ambdós casos la valoració dels mèrits és totalment subjectiva. D'altra banda, hi ha col·lectius els llocs de

treball dels quals són coberts majoritàriament per dones. És el cas de les educadores —d'infantil o especial—, cuidadores, netejadores o secretàries de direcció.

- **Administració local.** La situació dominant és la mateixa que la de l'Administració del Consell. En el cas de la Diputació de València cal destacar l'acord de febrer de 2008, que preveu que almenys el 40% dels llocs de lliure designació siguen coberts per dones.

- **Sanitat.** Existeix quasi un equilibri entre homes i dones metges, per raó de l'accés creixent a la universitat de més dones. Aquesta evolució ha comportat també una progressió en l'ocupació per part de les dones en llocs de direcció o gerència. En contraposició a aquesta nova realitat, les categories més baixes del sector —auxiliar sanitària o neteja— són majoria les dones.

- **Justícia.** Cada vegada hi ha més magistrades i jutges, i el sector té un equilibri dones-homes semblant a Sanitat. Quan els mèrits es valoren de forma objectiva (oposició) les dones accedeixen als llocs superiors més que els homes. Tanmateix, quan la forma d'elecció és subjectiva (política) a igualtat de capacitats i mèrits, els homes ixen quasi sempre beneficiats.

- **Ensenyament públic.** En la inspecció educativa del País Valencià hi ha un total de 90 homes i 34 dones. La circumscripció de València experimenta la quota més baixa en paritat, amb 51 homes i només 10 dones.

- **Universitat.** Encara que en els vicerektorats, per exemple, el nombre de dones i homes està bastant equilibrat, tanmateix les universitats segueixen utilitzant en molts casos un llenguatge sexista en les convocatòries de llocs de treball, malgrat les recomanacions del síndic de greuges.

■ **ASSETJAMENT SEXUAL** La llei estatal estableix la diferència entre assetjament sexual —comportament de naturalesa sexual— i assetjament per raó de gènere —comportament discriminatori per raó del sexe—. Per la seua banda la llei valenciana preveu incorporar el codi de conducta contra l'assetjament sexual. No obstant això, ambdós tipus d'assetjament haurien de ser considerats com a malalties professionals —com ara l'assetjament psicològic o la síndrome del cremat—, amb un tractament específic i una garantia de total protecció a les víctimes, tant pel que fa a la seua salut com a la seua dignitat.

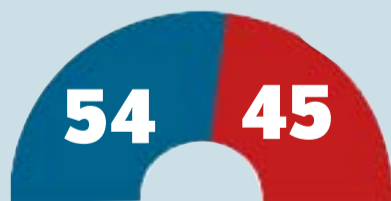
■ **LLENGUATGE NO SEXISTA** En els seus impressos o webs oficials —reglaments, disposicions generals, convocatòries, resolucions sobre personal, denominacions de llocs de treball, cossos, escales, etc.—, les administracions públiques segueixen utilitzant un llenguatge sexista contrari a la llei.

### Diferència de salaris entre homes i dones

30%

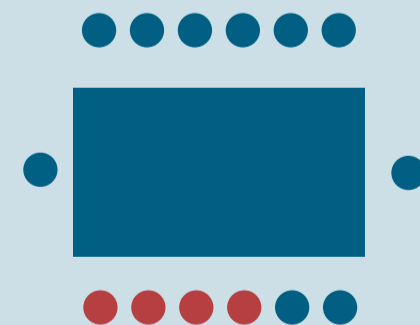
Els llocs millor remunerats i considerats continuen per tant ocupats per homes. D'altra banda, hi ha col·lectius de llocs de treball coberts majoritàriament per dones: educadores (infantil o especial), cuidadores, netejadores o secretàries de direcció.

### Hòmens i dones a les Corts valencianes



En les Corts, d'un total de 99 escons, 54 pertanyen a homes, enfront dels 45 de les dones. Per grups polítics, la distribució homes/dones és la següent: PP, 33/21; PSPV-PSOE, 18/20; EUPV/Bloc/Verds, 3/4.

### Hòmens i dones al Consell de la Generalitat



En el Govern Valencià hi ha quatre consellers i nou conselleres.

### Mesures de discriminació positiva a les dones discapacitades

0

No hi ha cap mesura de discriminació positiva per a la inserció laboral de les dones amb diversitat funcional, ni tampoc mesures específiques per a la protecció de la seua salut o especial necessitat laboral.

“ El feminisme és un moviment de les dones per a donar una alternativa a la societat patriarcal, en la qual la meitat de la humanitat s'eleva amb un poder abusiu sobre la resta dels sers.

Victòria Sau



“ La dona ha estat astutament entrenada perquè contemple la maternitat com la corona de glòria que millor li para en la seua vida de família.

Elizabeth Cady Stanton

