

A LA DIRECCIÓ GENERAL DE RECURSOS HUMANS

CONSELLERIA D'HISENDA I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Immaculada Gimeno Mengual, com a representant d'Intersindical Valenciana, i domicili a efectes de notificacions a València, al carrer Juan de Mena, 22, baixos, 46008, us adjunte les propostes d'aquesta organització sindical per a la confecció del II Pla d'Igualtat entre Homes i Dones de la Generalitat Valenciana.

Per fer-ho, hem seguit l'estructura del primer pla, tot incorporant les modificacions que hem estimat milloraran tant el text com les actuacions.

La qual cosa us comunique, als efectes oportuns,

València, 3 de novembre de 2014

Immaculada Gimeno Mengual

II PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT

MESURES PROPOSADES PER INTERSINDICAL VALENCIANA

0. Ús d'un llenguatge no discriminatòri en tots els textos administratius.

MALGRAT reconèixer l'esforç de l'Administració de la Generalitat en els darrers anys, que ha conduït a una reformulació del llenguatge en molta de la documentació, una administració que utilitza un llenguatge sexista no ens transmet un missatge d'igualtat, per què el primer pas per no discriminar és visibilitzar. No seria coherent parlar de mesures contra la discriminació, si en les comunicacions de l'administració, les convocatòries en borses de treball, informació de pàgines web, etc, només s'utilitza el masculí com a genèric.

Per tant, es prendan les mesures necessàries per tal de corregir i adequar el llenguatge administratiu a fórmules no discriminatòries, segons les recomanacions europees, la *Ley Orgánica 3/2000*, de 22 de març, *para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres* i Llei 9/2003, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes.

Es promouran les mesures necessàries per a divulgar els continguts d'aquestes normatives i l'obligació de l'ús d'un llenguatge no discriminatòri, publicitant la guia "Igualtat, llenguatge i administració. Propostes per a un ús no sexista del llenguatge", de la Generalitat Valenciana.

1. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic existents en l'Administració de la Generalitat

Aquesta és una de les mesures imprescindibles per a aconseguir el principi d'igualtat entre dones i homes. Per això es realitzaran les següents actuacions.

1.1 Designació de representants: L'Administració de la Generalitat designarà els seus i les seues representants en òrgans col·legiats, comitès d'experts o comitès consultius, locals, autonòmics, nacionals o internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fundades i objectives, i que no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus i les seues membres.

1.2 Fòrums de negociació i participació institucional: Tant l'Administració de la Generalitat com les organitzacions sindicals designaran els seus i les seues representants en òrgans de negociació com meses de negociació, comissions tècniques, etc., d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fundades i objectives, i que no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus i les seues membres.

2 . En l'accés i promoció professional:

2.1 Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional. **En eixe sentit, es revisaran els horaris de les accions formatives oferides per l'Administració, de forma que es tendirà a la seua realització dins de l'horari habitual del col·lectiu professional en qüestió.**

2.1.1 Infrarrepresentació: Les convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública i les convocatòries dels concursos hauran d'incloure un paràgraf en el qual s'assenyale si existeix infrarrepresentació d'algun dels dos sexes. S'entendrà per composició equilibrada i que per tant no hi ha infrarrepresentació, la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt que es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menors del quaranta per cent.

2.1.2 Dades desagregades: En tots els llistats que es generen en les proves selectives i en els concursos, s'haurà de desagregar per sexe la dada numèrica.

2.1.3 Resolució de desempats: Tant en les resolucions dels processos selectius, com en les dels concursos **abans del** sorteig o primera lletra del cognom, els empats es dirimiran adjudicant el lloc **a la persona candidata del** sexe infrarrepresentat, en el cas que el hi haguera, segons es faça constar en la convocatòria.

2.2 Fomentar la formació en igualtat en l'accés a l'ocupació pública.

2.2.1 Temes específics: Incorporar en els temaris dels processos selectius que es convoquen **els següents temes: origen de la discriminació de gènere i divisió sexual del treball; ús d'un llenguatge no sexista; igualtat d'oportunitats i corresponsabilitat; prevenció i detecció de violència de gènere; assetjament sexual, per raó de gènere i orientació sexual.**

Així mateix el principi de respecte i no discriminació per raó de sexe serà transversal en tots els continguts dels temaris del processos selectius, en els quals s'utilitzarà un llenguatge no sexista.

2.3 Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals de selecció i comissions de valoració.

2.3.1 Òrgans de selecció i Comissions de valoració: Tots els tribunals i òrgans de selecció de personal respondran al principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus i les seues membres. En aquest sentit, en aquells col·lectius que, tradicionalment, hi haja una infrarrepresentació de la dona, es procurarà, de forma especial, que hi haja un major nombre de dones que d'homes en els tribunals, llevat que per raons fundades i objectives, degudament motivades, no poguera fer-se efectiva la mesura.

3. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional.

Es farà especial incidència en la necessitat de la implicació dels homes en les tasques de cura i treball domèstic, per la qual cosa totes les mesures encaminades a la conciliació hauran d'estar dirigides a homes i dones.

El marc normatiu existent, conformat principalment pel Decret 175/2006, de 24 de novembre i l'Acord de 20 de febrer de 2008 de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre condicions de treball per al període 2008-2011, suposen en la pràctica un conjunt de mesures orientades, en la seua gran majoria, a flexibilitzar el règim de la reducció de jornada i el de permisos dels quals poden gaudir les empleades i empleats públics per a facilitar aquesta conciliació.

No obstant això, queda molt de camí per explorar normativament, seguint l'estela de normativa europea recent, que tendeix a equilibrar els permisos remunerats per naixement i adopció dirigits a homes i dones i fer-los intransferibles, per a fomentar la seua utilització pels dos sexes.

3.1 Reduccions de jornada sense reducció de retribucions:

3.1.1 Que no superen **les dues hores diàries:**

3.1.1.1 El personal que per raons de convivència tinga cura **d'alguna persona amb diversitat funcional física, psíquica** o sensorial amb una minusvalidesa igual o superior al 33 per cent, acreditada per òrgan competent i no ocupe activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional;

3.1.1.2 El personal que per raons de llarga o crònica malaltia no puga realitzar la seua jornada laboral completa;

3.1.1.3 Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, prèvia

acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut, segons procedisca, acrediten;

3.1.1.4 El personal que, per raons de guarda legal, tinga al seu càrrec algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor, o familiars, cònjuge o parella de fet que requerisquen especial dedicació. Aquesta reducció sí que suposa reducció de retribucions llevat que s'acredite que el **o la** menor de 13 anys requereix especial dedicació. En el cas de llarga o crònica malaltia, quan aquesta s'estime greu, previa certificació d'aquesta extrema per la unitat de valoració d'incapacitats, no es generarà deducció de retribucions en cap cas.

3.1.2 Que no superen el 50% de la jornada laboral

3.1.2.1 Durant el termini d'un mes, el personal que haja d'atendre la cura del **o la** cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu que requerisca hospitalització en institució sanitària o domiciliària, podrà gaudir d'una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, sense reducció de retribucions.

3.2 Reduccions de jornada amb reducció de retribucions:

3.2.1 El personal ~~que ocupe llocs de treball amb complements específics que comporten una jornada de 36,15 hores setmanals~~, podrà realitzar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents, si el lloc ocupat està subjecte a torns, percebent un 75 per cent del total de les seues retribucions **si la seua jornada és de 36:15 hores i un 70% de les seues retribucions si la seua jornada és de 38:45 hores**.

3.2.2 Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut, segons procedisca, acrediten. Quan la reducció no supere les dues hores diàries no generarà deducció de retribucions.

3.3 Flexibilitat de la jornada laboral

3.3.1 L'horari de permanència obligatòria en els centres de treball pot flexibilitzar-se – amb adaptació del torn de treball:-

3.3.1.1 En una hora diària:

Per qui té al seu càrrec:

- persones majors de 65 anys que requerisquen una especial dedicació.
- fills **o filles** menors de 13 anys
- **xiquets o xiquetes** menors de 13 anys en acolliment, preadoptiu o permanent.
- un **o una** familiar amb malaltia greu

- un **o una** familiar amb **discapacitat diversitat funcional, sensorial o mental** igual o superior al 65% de minusvalidesa fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

3.3.1.2 En dues hores diàries:

- al si de famílies monoparentals, per a qui tinga al seu càrrec persones que generen dret a una hora de flexibilitat diària;
- per a qui tinga fills, **filles, xiquetes** o xiquets en acolliment, preadoptiu o permanent, amb **discapacitat diversitat funcional, sensorial o mental**;
- En el cas de ser pare o mare d'una família nombrosa, l'horari de permanència obligatòria podrà flexibilitzar-se en una o dues hores diàries, segons categoria, fins que el **o la** menor dels fills **o les filles** arribe a l'edat de 12 anys.
- Per a les empleades víctimes de violència de gènere amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut.

3.4 Permisos i llicències per a la conciliació amb la vida familiar:

- Permís per celebració de matrimoni o unió de fet,
- Permís per matrimoni o unió de fet,
- Permís per tècniques prenatales,
- Permís per maternitat biològica,
- Permís per adopció o acolliment de menors,
- Permís per adopció internacional,
- **Permís per assistència als cursos obligatoris per a l'adopció internacional,**
- Permís per **lactants lactància,**
- Permís per paternitat, **la duració del qual s'incrementa fins les quatre setmanes naturals,**
- Permís mèdic i assistencial,
- Permís per defunció,
- Permís per malaltia greu,
- Permís per trasllat de domicili habitual,
- Permís per formació,
- Llicència per assumptes propis,
- Llicència per malaltia de familiars,
- Llicència per interès particular.

3.4 Mesures orientades a la conciliació amb la vida personal:

- Permís per deures inexcusables,
- Permís per proves selectives i exàmens,
- Llicència per cursos externs,
- Llicència per estudis.

Les mesures no contemplades en la normativa actual s'incorporaran mitjançant la modificació del Decret 175/2006 esmentat.

No obstant l'exposat, cap continuar treballant en un model de funció pública que aposte per la consolidació d'una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de les càrregues familiars, en el sentit que els permisos o adaptacions de jornada per a la cura de majors i menors no es considere una cosa dirigida, en la seua major part, a les empleades públiques.

EN eixe sentit, la Generalitat posarà en marxa un programa pilot de permisos per paternitat dirigits als homes treballadors de la Generalitat que siguen pares, tant per naixement natural com per adopció. Aquests permisos experimentals igualaran el temps previst en la normativa actual com a permís per naixement o adopció (16 setmanes amb caràcter general i dues més per cada fill o filla a partir del segon, en casos de naixements múltiples).

Per a la seua consecució, la Generalitat nomenarà una comissió de seguiment que desenvoluparà el pla, en un sentit semblant al pla experimental implementat en l'Ajuntament de Reykjavik en els anys 90, i que es pot consultar en el llibre "A les dures i a les madures", que es pot obtenir en l'enllaç següent:

http://www.igualeseintransferibles.org/file_download/154/A+les+dures+i+les+madures.+Versi%C3%B3+valenciana+%28catalana%29+tradu%C3%AFda+de+l%E2%80%99angl%C3%A9s+per+Adel+Franc%C3%A9s.pdf

S'establirà un termini de dos anys per a la realització d'aquest programa pilot.

4. Fomentar la formació en igualtat al llarg de la carrera professional.

Tota la formació en igualtat s'ha d'incloure de forma transversal i obligatòria en tots els itineraris formatius que establisquen els diferents organismes de formació del personal empleat públic per a la consolidació de la carrera professional.

4.1. Consolidació i ampliació de l'oferta de cursos i seminaris en matèries relacionades amb la igualtat d'oportunitats, tant en nombre d'edicions com incorporant noves accions formatives. Així mateix es consolidarà l'oferta formativa sobre "ús d'un llenguatge no sexista" amb la possibilitat de realitzar aquestes accions formatives on-line.

ACCIONS FORMATIVES PROPOSADES

DENOMINACIÓ DE LES ACCIÓ FORMATIVA O ÀREES FORMATIVES	HORES PER EDICIÓ
FERRAMENTES PER A ABORDAR LA DIVERSITAT SEXUAL	30
POLÍTiques D'IGUALTAT DE GÈNERE	15
LLENGUATGE DE GÈNERE EN L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	20
ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, RACIONALITZACIÓ D'HORARIS	15
CURS D'EMPODERAMENT I ASERTIVITAT	15
COEDUCACIÓ	30
PREVENCIÓ DE VIOLÈNCIES DE GÈNERE	20
CORRESPONSABILITAT: ACCIONS NORMATIVES	20
ATENCIÓ I CURA DE PERSONES MAJORS I/O DEPENDENTS	20

4.2. Reserva per a les dones de, com a mínim, un 45%, de les places oferides en els cursos que tinguen per objecte reforçar les habilitats directives i potenciar el seu accés a llocs d'una major responsabilitat.

4.3. Formació específica per **als les persones** responsables en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

4.4. Establir l'obligatorietat que el personal que tinga responsabilitats en matèria de personal, realitzen els cursos específics en matèria d'igualtat d'oportunitats i aplicació de la perspectiva de gènere.